Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 195 del 3 agosto 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA **Roma - Venerdì, 3 agosto 1962** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1038.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese laniere del mandamento di Prato.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1039.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Ravenna e Taranto.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1040.**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Padova.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1041.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese di occhialerie della provincia di Torino.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1042.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti la fabbricazione di maniglie e simili, accessori per mobili, qualunque sia la materia con la quale sono prodotte, della provincia di Milano.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1038.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese laniere del mandamento di Prato.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 31 luglio 1959, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'industria della lana, del feltro tessuto, del feltro battuto e degli articoli da caccia;

Visto il contratto collettivo nazionale 5 febbraio 1960, per il personale addetto all'industria della lana, feltro tessuto, feltro battuto e degli articoli da caccia;

Visto, per il mandamento di Prato, l'accordo collettivo 12 ottobre 1957, per i dipendenti dalle aziende esercenti l'industria laniera, stipulato tra l'Unione Industriale Pratese e il Sindacato Provinciale Tessile C.I.S.L. ; al quale ha aderito l'Unione Italiana del Lavoro - Tessili-Camera Sindacale di Prato;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 della provincia di Firenze, in data 15 luglio 1960, dell'accordo sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale è stato stipulato, per il mandamento di Prato l'accordo collettivo 12 ottobre 1957, relativo ai dipendenti dalle aziende esercenti l'industria laniera, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dell'accordo anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese laniere del mandamento di Prato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 155, *foglio n.* 4. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 12 OTTOBRE 1957 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA LANIERA DEL MANDAMENTO DI PRATO

Il giorno 12 ottobre 1957, in Prato,

tra

l'UNIONE INDUSTRIALE PRATESE, rappresentata dal Presidente cav. *Rodolfo Querci* e dal Direttore avv. *Nino Piraino*, assistiti dall'avv. *Mario Einaudi*,

e

il SINDACATO PROVINCIALE TESSILE della C.I.S.L., rappresentata dal Segretario sig. *Mannocci Renato* e dal Vice segretario sig. *Guido Lenzi*,

presa in esame la situazione salariale esistente nella industria tessile pratese in relazione al c. d. superminimo (o 4° elemento) attualmente percepito da una parte delle maestranze;

dato atto che le attuali misure di tale superminimo sono quelle risultanti dalle tabelle allegate al presente accordo;

riconosciuta la opportunità, nell'interesse reciproco delle aziende e delle maestranze da esse dipendenti di addivenire ad una perequazione e parificazione delle retribuzioni corrisposte ai lavoratori tessili pratesi, e con l'intento di definire così ogni ragione o motivo di divergenza,

si è convenuto quanto segue:

1. A tutti i dipendenti dell'Industria laniera del Mandamento di Prato (comuni di Prato, Calenzano, Cantagallo, Carmignano, Montemurlo, Vaiano, Vernio e nella parte del comune di Barberino di Mugello, compresa nella Valle del Bisenzio) esclusi gli apprendisti è riconosciuto, oltre e separatamente ai minimi di retribuzione fissati dal contratto collettivo nazionale di lavoro 30 settembre 1956, un « superminimo pratese » nelle seguenti misure:

Operai	L.	5 orarie
Categ. speciali (assistenti)	»	3.500 mensili
Impiegati	»	4.500 mensili

Tale superminimo verrà corrisposto nelle misure fissate per le rispettive categorie al punto 1) indipendentemente dal sesso, qualifica ed età.

Tale superminimo verrà computato agli effetti degli istituti contrattuali e di legge che fanno riferimento alla retribuzione di fatto e verrà corrisposto indipendentemente da aumenti contrattuali e salariali, da aumenti di merito, scatti di anzianità, cottimi, etc.

3. I dipendenti che all'atto della entrata in vigore del presente accordo percepiscono già il superminimo (o 4° elemento) manterranno riconosciute e consolidate con le modalità di cui al punto 2) le quote fissate al punto 1) del presente accordo.

Le quote residue, risultanti dalla differenza tra quanto percepito e le misure di cui al punto 1), verranno gradualmente assorbite al fine di realizzare la completa parificazione delle retribuzioni con gli altri dipendenti dell'industria tessile.

4. L'assorbimento delle quote residue di cui al punto precedente, verrà effettuato a decorrere dal 31 luglio 1958 in corrispondenza di qualsiasi aumento delle retribuzioni o di suoi elementi.

Tale assorbimento viene determinato in ragione di L. 6 (sei) giornaliere (L. 0,75 orarie) per ogni punto di aumento della indennità di contingenza, mentre in caso di aumenti contrattuali l'assorbimento verrà effettuato in ragione del 40 % dell'aumento verificatosi sulla paga del manovale comune.

5. Le parti danno atto che col presente accordo deve intendersi definita ogni e qualsiasi controversia relativa all'esistenza e disciplina del superminimo.

6. Il presente accordo ha decorrenza dal periodo di paga in corso all'atto della sua stipulazione.

NOTA A VERBALE

Si dà atto che, contestualmente alla firma del presente accordo, vengono firmate dalle parti n. 5 copie delle tabelle nelle quali sono riportate le misure dei superminimi attualmente percepiti da parte delle maestranze.

Su tali superminimi dovrà operarsi l'assorbimento parziale di cui ai punti 3) e 4) dell'accordo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 1039.

Norme sul trattamento economico e normativo degli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Ravenna e Taranto.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 21 ottobre 1958, per gli impiegati di aziende agricole e forestali;

Visti, per la provincia di Ravenna:

— l'accordo collettivo 27 novembre 1952, di scala mobile per gli stipendi degli impiegati dell'agricoltura, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Agricoltori - Sindacato Proprietari Affittuari Conduttori e il Sindacato Provinciale Dirigenti e Impiegati di Aziende Agricole, l'Associazione Provinciale dei Tecnici Agricoli, il Sindacato Provinciale Impiegati e Tecnici Agricoli, l'Unione Italiana del Lavoro, la Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori;

— l'accordo collettivo 20 dicembre 1956, per gli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto accordo 27 novembre 1952;

Visto, per la provincia di Taranto, il contratto collettivo integrativo 1 giugno 1958, per gli impiegati tecnici e amministrativi di aziende agricole e forestali, stipulato tra il Sindacato dei Proprietari Conduttori, il Sindacato Affittuari Conduttori, il Sindacato dei Proprietari Concedenti a Mezzadria, il Sindacato dei Proprietari Concedenti a Colonia e Forme Associative Varie, il Sindacato Provinciale della Proprietà Fondiaria e l'Associazione Provinciale dei Dirigenti ed Impiegati Tecnici ed Amministrativi di Aziende Agricole e Forestali;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 3 della provincia di Ravenna, in data 2 giugno 1960, n. 3 della provincia di Taranto, in data 13 aprile 1960, degli accordi e del contratto sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, relativamente agli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali:

— per la provincia di Ravenna: l'accordo collettivo 27 novembre 1952, l'accordo collettivo 20 dicembre 1956

— per la provincia di Taranto: il contratto collettivo integrativo 1 giugno 1958;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi e del contratto anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli impiegati tecnici ed amministrativi dipendenti dalle aziende agricole e forestali delle provincie di Ravenna e Taranto.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 155, *foglio n.* 3. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 27 NOVEMBRE 1952 DI SCALA MOBILE PER GLI STIPENDI DEGLI IMPIEGATI DELL'AGRICOLTURA DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Il giorno 27 novembre 1952, in Ravenna

tra

il Sindacato Proprietari Affittuari conduttori della Associazione Agricoltori della Provincia di Ravenna,

e

il Sindacato Provinciale Dirigenti e Impiegati di Aziende Agricole, aderente alla predetta Associazione Agricoltori,

l'Associazione Provinciale dei Tecnici Agricoli;

il Sindacato Provinciale Impiegati e Tecnici Agricoli aderente alla Federterra;

l'Unione Italiana del Lavoro (U.I.L.) di Ravenna;
la C.I.S.L. di Ravenna;

è stato concordato di adottare, per la mobilità della contingenza degli stipendi degli impiegati dipendenti dalle Aziende agricole, in relazione con le oscillazioni del costo della vita, il congegno di cui al seguente accordo.

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo si applica a tutti gli impiegati tecnici ed amministrativi dell'agricoltura della provincia di Ravenna.

Art. 2.

INDICE DEL COSTO DELLA VITA

Il numero indice che si assume a base del costo della vita, e che viene fatto uguale a cento, è quello ufficiale nazionale dell'ISTAT relativo alla media del periodo 1° marzo 30 giugno 1952 e cioè 55,14 = 100.

Le successive variazioni verranno ugualmente calcolate sullo stesso indice ufficiale dell'ISTAT di variazione del costo della vita.

Art. 3.

FREQUENZA DELLE VARIAZIONI

Le variazioni del costo della vita saranno rilevate periodicamente di bimestre in bimestre e riportate in variazione della indennità di contingenza con le modalità di cui al presente accordo.

Art. 4.

INIZIO DELLE VARIAZIONI

Il primo bimestre da considerare per le rilevazioni delle variazioni del costo della vita è quello di ottobre-novembre 1952, secondo le modalità dell'art. 5, e le variazioni risultanti avranno inizio a decorrere dal 1° del mese di gennaio 1953 per il bimestre gennaio-febbraio 1953.

Analogamente si procederà in seguito, di bimestre in bimestre, per le successive variazioni.

Art. 5.

CALCOLO ED APPLICAZIONE DELLE VARIAZIONI DEL NUMERO INDICE

Le variazioni medie di ciascun bimestre del costo della vita saranno commisurate in punti di cento e relative frazioni, fino a 2 decimali, nel modo seguente:

a) l'indice del costo della vita di ciascun bimestre viene rapportato alla base cento (100) di cui all'art. 2;

b) la differenza tra gli indici percentuali di cui alla lettera *a*), fra il bimestre considerato e quello immediatamente precedente, fornisce la misura delle variazioni del costo della vita da applicarsi per le variazioni di scala mobile.

L'applicazione delle variazioni avverrà alla distanza di un mese dallo scadere del bimestre considerato.

Esempio:

Se il bimestre considerato è quello di ottobre-novembre, nel mese successivo di dicembre si procederà alle rilevazioni ed alla elaborazione dei dati nei modi indicati; le variazioni risultanti avranno decorrenza dal bimestre gennaio-febbraio 1953.

Art. 6.

VALORE DEL PUNTO

Le variazioni del numero indice, di cui all'art. 5, saranno tradotte in variazioni della indennità di contingenza nel modo seguente:

a) ad ogni punto di variazione percentuale del numero indice del costo della vita corrisponderà una variazione della indennità di contingenza in vigore, per un importo pari alla somma indicata per ciascuna categoria impiegatizia e a seconda della età e del sesso dell'impiegato nella tabella di cui a pag. 4;

b) il valore del punto, di cui alla predetta tabella, rimarrà invariato per tutta la durata del presente accordo anche nei casi di eventuali futuri aumenti di salario (aumenti contrattuali non dovuti a variazione di scala mobile).

TABELLA VALORE DEL PUNTO

QUALIFICHE	UOMINI		DONNE	
	Età	Valore del punto	Età	Valore del punto
Direttore tecnico e fattore con particolari mansioni direttive Direttore amministrativo	dai 21 ai 65 anni . . . L.	600	dai 21 ai 60 anni L.	—
	oltre i 65 anni «	530	oltre ai 60 anni »	—
Fattore - capo agente - capo ufficio amministrativo	dai 20 ai 65 anni »	500	dai 20 ai 60 anni »	465
	dai 18 ai 20 e oltre 65 anni »	455	dai 18 ai 20 e oltre 60 anni »	425
Agente contabile	dai 20 ai 65 anni »	465	dai 20 ai 60 anni »	430
	dai 18 ai 20 e oltre 65 anni »	425	dai 18 ai 20 e oltre 60 anni »	430
Sottoagente, aiuto contabile .	dai 20 ai 65 anni »	415	dai 20 ai 60 anni »	385
	dai 18 ai 20 e oltre 65 anni »	380	dai 18 ai 20 e oltre 60 anni »	360
Magazzinieri, applicati, assistenti, dattilografi	dai 20 ai 65 anni »	395	dai 20 ai 60 anni . »	365
	dai 18 ai 20 e oltre 65 anni »	365	dai 18 ai 20 e oltre 60 anni »	330
	dai 16 ai 18 anni »	310	dai 16 ai 18 anni »	295
	dai 14 ai 16 anni »	280	dai 14 ai 16 anni »	280
Autisti, ausiliari, sorveglianti, custodi, fattorini	dai 20 ai 65 anni »	385	dai 20 ai 60 anni »	355
	dai 18 ai 20 e oltre 65 anni »	350	dai 18 ai 20 e oltre 60 anni »	325
	dai 16 ai 18 anni »	300	dai 16 ai 18 anni »	290
	dai 14 ai 16 anni »	275	dai 14 ai 16 anni »	275

Art. 7.

LIMITAZIONE DELLE VARIAZIONI DEL NUMERO INDICE

Le variazioni bimestrali in aumento del costo della vita si applicano per intero se uguali o superiori all'1%

Le variazioni bimestrali inferiori all'1% non si applicano nel bimestre corrispondente, ma saranno computate e applicate congiuntamente (in senso positivo o negativo) a quella del bimestre successivo.

Le variazioni in discesa del costo della vita non determinano variazioni di stipendio finchè non hanno raggiunto il livello di punti 3,5.

Quando la variazione o la somma delle variazioni di più bimestri consecutivi ha raggiunto il livello di punti 3,51 si farà luogo ad una diminuzione di stipendio corrispondente a 0,50 punti; al livello di 4,01, ad una diminuzione ulteriore di 0,50 punti (un punto in totale); al livello di 5,01, ad una diminuzione ulteriore di 0,50 punti (1,5 punti in totale), al livello di 6,01 ad una diminuzione ulteriore di un punto (2,5 punti in totale).

Per ogni ulteriore discesa del numero indice pari o superiore al punto si farà luogo ad una corrispondente integrale riduzione di stipendio, con rispetto sempre dei 3,5 punti di franchigia.

Quando il numero indice dopo una discesa riprende a salire, si recupereranno i punti di ascesa con gli stessi criteri di gradualità applicati in discesa sino a recuperare tutta la franchigia, dopo di che rientreranno in funzione i criteri normali validi per le variazioni del numero indice in ascesa.

Art. 8.

Qualora venga stipulato un accordo tra le rispettive Confederazioni per l'adozione, in campo nazionale, di un congegno di scala mobile per gli stipendi delle categorie impiegatizie dell'agricoltura, il presente accordo s'intenderà senz'altro decaduto e da quello sostituito.

Art. 9.

CONTROVERSIE

Le eventuali controversie che dovessero sorgere per l'applicazione del presente accordo, saranno esaminate in sede sindacale dalle Organizzazioni contraenti, per il tentativo di amichevole composizione.

Art. 10.

DURATA DELL'ACCORDO E SUA REVISIONE

Il presente accordo ha la durata di un anno dalla data di stipulazione di esso e s'intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta di una delle parti, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, quattro mesi prima della scadenza.

E' ammessa la facoltà di revisione del presente accordo durante la sua validità, su iniziativa delle parti contraenti, qualora il numero indice del costo della vita, inizialmente assunto a base dei conteggi (indice 55,14 = 100), abbia subìto una variazione in più o in meno di 25 punti percentuali.

Nel caso in cui l'Istituto centrale di statistica modifichi la base od i criteri di rilevazione dell'attuale numero indice ufficiale del costo della vita, e, quindi, adotti un nuovo numero indice, le parti si impegnano a riesaminare l'accordo prima della sua scadenza per l'eventuale adozione delle conseguenti modifiche e adattamenti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 20 DICEMBRE 1956 PER GLI IMPIEGATI TECNICI E AMMINISTRATIVI DIPENDENTI DA AZIENDE AGRICOLE DELLA PROVINCIA DI RAVENNA

Il giorno 20 dicembre 1956, in Ravenna,

tra

il SINDACATO PROPRIETARI AFFITTUARI CONDUTTORI DELLA ASSOCIAZIONE AGRICOLTORI DELLA PROVINCIA DI RAVENNA,

e

il SINDACATO PROVINCIALE DIRIGENTI E IMPIEGATI DI AZIENDE AGRICOLE, aderente alla predetta Associazione Agricoltori,

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI TECNICI AGRICOLI;

il SINDACATO PROVINCIALE IMPIEGATI E TECNICI AGRICOLI aderente alla FEDERTERRA:

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO (U.I.L.) di Ravenna;

la C.I.S.L. di Ravenna.

è stato stipulato il seguente accordo salariale da valere per gli impiegati tecnici e amministrativi dipendenti da Aziende agricole in provincia di Ravenna.

Art. 1.

CATEGORIE E MINIMI DI STIPENDIO

I GRUPPO

a) *Impiegati tecnici di concetto*:

1ª categoria	Direttore tecnico e fattore con particolari mansioni direttive	L.	40.500
2ª categoria	Fattore capo agente	»	30.150
3ª categoria	- Agente	»	25.650
4ª categoria	Sotto agente	»	19.650

b) *Impiegati amministrativi di concetto*:

1ª categoria	Direttore amministrativo	L.	40.500
2ª categoria	Capo ufficio	»	30.150
3ª categoria	- Contabile	»	25.650
4ª categoria	Aiuto contabile	»	19.650

II GRUPPO

a) *Impiegati tecnici d'ordine*:

1ª categoria	- Magazzinieri	L.	17.550
2ª categoria	- Assistenti	»	17.400
3ª categoria	- Autisti, ausiliari, sorveglianti	»	16.650

b) *Impiegati amministrativi d'ordine*:

1ª categoria	Applicati	L.	17.550
2ª categoria	Dattilografi	»	17.400
3ª categoria	Custodi, fattorini	»	16.650

Agli impiegati tecnici ed amministrativi, in possesso di laurea o di diploma, sarà concessa la seguente maggiorazione sui minimi di stipendio di cui sopra:

Laureati in Scienze Agrarie, in Scienze Commerciali e titoli equivalenti il 20%

Periti Agrari, Diplomati Agronomi. Diplomati di scuola media superiore e titoli equivalenti il 10%

Nel caso di aziende con superficie da 200 a 500 ettari se in un sol corpo e da 150 a 400 ettari se frazionati, all'impiegato tecnico di concetto appartenente alle prime tre categorie e più elevato in grado sarà concesso un aumento, sui minimi di stipendio di cui sopra, del 10% qualora l'impiegato stesso sia coadiuvato da altro dipendente e del 30% qualora manchi detta collaborazione; le stesse maggiorazioni competono all'impiegato amministrativo di concetto, appartenente alle prime tre categorie e più elevato in grado, che si trovi alle dipendenze delle predette aziende in analoghe condizioni.

Qualora la superficie dell'azienda superi i 500 ettari se in un sol corpo od i 400 ettari se frazionati, l'aumento del 10% previsto al precedente capoverso viene elevato al 20% fermo restando ogni altra condizione in detto capoverso prevista.

Relativamente a quanto stabilito nei precedenti ultimi due capoversi restano ferme le eventuali condizioni in atto più favorevoli all'impiegato.

Agli impiegati tecnici di concetto che oltre le normali mansioni di carattere amministrativo (conteggi della mano d'opera — formazione e tenuta del libro stalla — formazione e tenuta del conto magazzino — foglio mensile di cassa), ne debba svolgere altre, pure di carattere amministrativo, sarà dovuto un particolare compenso — da stabilirsi direttamente fra le parti — sempreché l'Azienda abbia una estensione superiore ai 100 ettari.

I minimi di stipendio verranno ridotti delle seguenti percentuali per il personale femminile e per gli impiegati di età inferiore ai 20 anni e per quelli che abbiano superato i 60 anni, se donna, o i 65 se uomo:

del 10% per le donne di età superiore ai 20 anni e fino ai 60 anni;

del 20% per gli uomini dai 18 ai 20 anni e dai 65 anni in su;

del 25% per le donne dai 18 ai 20 e dai 60 anni in su;

del 40% per gli uomini e le donne dai 14 ai 18 anni.

Agli impiegati che siano in servizio al compimento dei 65 anni se uomini e dei 60 se donne dev'essere corrisposta la indennità di licenziamento di cui all'art. 9 prima di applicare loro, se restano in servizio, la riduzione dei minimi di stipendio del 20 e del 25 per cento come sopra stabilito.

Art. 2.

GENERI IN NATURA

Semprechè vi sia la produzione vendibile nell'azienda e fino a quando lo consentano le leggi vigenti e future di ammasso, il dipendente riceverà dal datore di lavoro i seguenti generi:

Grano	Q.li	8
Mais	»	5
Uva	»	10
Legna secca in tronco	»	20
Fascine	»	10
Zucchero cristallino	»	1

Qualora il dipendente rinunci in tutto od in parte ai generi in natura o non ci sia la disponibilità in azienda oppure le leggi di ammasso non lo consentano, il datore di lavoro corrisponderà in denaro l'equivalente dei generi non consegnati.

Il prezzo di tali generi sarà quello di ammasso o delle mercuriali della Camera di Commercio locale all'epoca dei raccolti e, per lo zucchero, il prezzo di vendita all'ingrosso.

A richiesta dei dipendenti e semprechè vi siano le possibilità di cui sopra il datore di lavoro concederà a pagamento gli altri generi prodotti in azienda limitatamente al fabbisogno familiare del dipendente.

Quando per il numero dei componenti la famiglia dell'impiegato i generi in natura, spettanti in base alle disposizioni annonarie, superino il quantitativo contrattuale, il datore di lavoro è tenuto a cedere a prezzi di ammasso il rimanente fabbisogno.

Art. 3.

INDENNITÀ DI CONTINGENZA

Tenuto conto che i dipendenti ricevono una corresponsione di generi in natura, l'indennità di contingenza viene fissata come appresso:

Categoria	Uomini Lire	Donne Lire
1° *Direttore tecnico e fattore con particolari mansioni direttive Direttore amministrativo*:		
da 21 ai 65 anni	17.509	—
oltre i 65 anni	16.877	—
2° *Fattore, Capo Agente, Capo Ufficio Amministrativo*:		
dai 21 ai 65 anni (1)	15.928	14.105
oltre i 65 anni (1)	15.522	13.744
dai 20 ai 21 anni	15.646	13.849
dai 18 ai 20 anni	15.240	13.488
3° *Agente contabile*:		
dai 21 ai 65 anni (1)	15.612	13.789
oltre i 65 anni (1)	15.251	13.789
dai 20 ai 21 anni	15.330	13.533
dai 18 ai 20 anni	14.969	13.533
4° *Sotto agente, aiuto contabile*:		
dai 21 ai 65 anni (1)	15.158	13.383
oltre i 65 anni (1)	14.844	13.157
dai 20 ai 21 anni	14.878	13.127
dai 18 ai 20 anni	14.562	12.901
5° *Magazzinieri, Applicati, Assistenti, Dattilografi*:		
dai 21 ai 65 anni (1)	14.442	12.637
oltre i 65 anni (1)	14.071	12.424
dai 20 ai 21 anni	14.384	12.565
dai 19 ai 20 anni	13.471	10.644
dai 18 ai 19 anni	13.367	10.552
dai 17 ai 18 anni	10.926	9.500
dai 16 ai 17 anni	10.844	9.434
dai 14 ai 16 anni	8.057	7.982
6° *Autisti, Ausiliari, Sorveglianti, Custodi, Fattorini*:		
dai 21 ai 65 anni (1)	14.112	12.451
oltre i 65 anni (1)	13.795	12.180
dai 20 ai 21 anni	14.054	12.401
dai 19 ai 20 anni	13.435	10.475
dai 18 ai 19 anni	13.157	10.359
dai 17 ai 18 anni	10.663	9.306
dai 16 ai 17 anni	10.611	9.265
dai 14 ai 16 anni	7.867	7.817

(1) 60 anni per le donne.

La indennità di contingenza su riportata è riferita al numero indice nazionale del costo della vita rilevato dalla I.S.T.A.T per il bimestre ottobre-novembre 1955 e varierà nel tempo in conformità dell'accordo provinciale per l'aggiornamento automatico degli stipendi degli impiegati agricoli stipulato il 27 novembre 1952 dalle Organizzazioni Sindacali contraenti.

Art. 4.

INDENNITÀ DI ALLOGGIO - INDENNITÀ DI CASSA - INDENNITÀ DI TRASPORTO

Agli impiegati tecnici e amministrativi aventi residenza nell'azienda il datore di lavoro fornirà gratuitamente l'alloggio.

Agli impiegati tecnici e amministrativi, ai quali l'azienda non fornirà l'alloggio, sarà corrisposta una indennità di L. 6.000 mensili.

Agli impiegati con la qualifica di cassiere e che abbiano versato cauzione per tale specifico incaricato compete un'indennità mensile pari al 10 % dello stipendio base con esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

Ai residenti in campagna che non usufruiscono per il loro servizio di mezzi messi a disposizione dalle aziende, spettano le seguenti indennità:

— 2% dello stipendio base per i mezzi non motorizzati;

— 3 % dello stipendio base per i micromotori, con rimborso dei carburanti;

— 5% dello stipendio base per la motocicletta, con rimborso dei carburanti;

— 15 % dello stipendio base per automezzo, con rimborso di carburante.

Art. 5.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITÀ

Tutti i dipendenti tecnici ed amministrativi, per la anzianità maturata o da maturare, presso una stessa azienda e gruppo aziendale, hanno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito di stipendio ad una maggiorazione dello stipendio base in danaro di cui allo art. 1, nella misura del 5 %, per ogni biennio di servizio prestato e fino ad un massimo di tredici bienni rimanendo inteso che l'eventuale anzianità ultraventennale maturata prima dell'1 gennaio 1956 non darà diritto a recupero di arretrati.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti maturati o da maturare

Art. 6.

TREDICESIMA MENSILITÀ

La tredicesima mensilità fa parte integrante della retribuzione annuale dell'impiegato e deve essere corrisposta entro il 31 dicembre, in aggiunta alla normale retribuzione.

Deve essere comprensiva di tutte le indennità corrisposte con carattere continuativo (stipendio base contingenza titolo di studio indennità di alloggio scatti biennali, ecc.) e di un dodicesimo del valore annuo delle prestazioni in natura previste al primo comma dell'art. 2.

Art. 7.

RIPOSO SETTIMANALE - GIORNI FESTIVI - FESTIVITÀ NAZIONALI

Sono considerati giorni festivi, oltre alle domeniche, i seguenti:

Capo d'Anno Epifania S. Giuseppe Lunedì dopo Pasqua Ascensione Corpus Domini SS. Pietro e Paolo Ferragosto Tutti i Santi Immacolata Concezione Natale S. Stefano Patrono della città.

Sono inoltre da riconoscere giornate di mezza festività le seguenti:

Giovedì Grasso Ultimo di Carnevale Segavecchia Vigilia di Ferragosto Giorno dei Morti Vigilia di Natale Ultimo dell'anno.

Sono considerate Festività Nazionali il 25 aprile - 1° maggio 2 giugno 4 novembre salvo diverse determinazioni di legge.

Tuttavia anche per detti giorni festivi e di mezza festività l'impiegato non dovrà trascurare di disporre le operazioni inerenti alla continuazione dell'attività aziendale ed altresì di curare l'esecuzione di lavori di eccezionalità e di urgenza senza che perciò gli sia dovuto compenso straordinario.

Art. 8.

FERIE ANNUALI E CONGEDO MATRIMONIALE

La maturazione del diritto alle ferie avviene dopo un anno di servizio.

Le ferie sono concesse nella misura seguente:

Impiegati con anzianità da 1 a 5 anni, giorni 15;

Impiegati con anzianità da 5 a 10 anni, giorni 20;

Impiegati con anzianità da 10 a 15 anni, giorni 25;

Impiegati con anzianità oltre 15 anni, giorni 30.

Il periodo annuale di riposo è, normalmente, continuativo, ma, ove le esigenze dell'azienda lo impongono, il datore di lavoro e l'impiegato potranno concordare di sostituire al congedo continuativo riposi brevi, purchè sia complessivamente raggiunto il periodo annuale minimo come sopra stabilito.

Le assenze per malattie, per infortuni, i brevi permessi per gravi motivi di famiglia o per eccezionale o giusta causa riconosciuta dal datore di lavoro, non sono computati nel periodo annuale delle ferie.

Quando all'atto del licenziamento l'impiegato non abbia maturato il diritto al periodo delle ferie completo, queste gli saranno corrisposte in denaro per tanti dodicesimi quanti sono i mesi di servizio prestati.

Ove per esigenze dell'azienda o per cause di forza maggiore non sia stato possibile all'impiegato usufruire delle ferie, queste dovranno essergli corrisposte in denaro, in base al trattamento complessivo spettantegli, ivi compresi i generi in natura e ciò al 31 dicembre di ogni anno.

L'impiegato che contragga matrimonio, ha diritto di ottenere, ai sensi del decreto legge 24 giugno 1937, n. 1334, un congedo straordinario, retribuito, della durata di giorni 15, durante i quali è considerato ad ogni effetto in attività di servizio.

Tale congedo non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 9.

MALATTIE ED INFORTUNI

A parziale deroga di quanto disposto all'art. 18 del Contratto collettivo nazionale 28 luglio 1938, si conviene che in caso di malattia, o di infortunio non dipendente da causa di servizio, all'impiegato venga conservato il posto per un periodo di altri 6 mesi, ma senza assegni, oltre quello con assegni previsto in detto articolo.

Art. 10.

COMPUTO INDENNITA DI LICENZIAMENTO

L'indennità di licenziamento verrà computato sulla base della retribuzione in denaro complessiva in atto al momento del licenziamento, maggiorato di un dodicesimo della tredicesima mensilità, di un dodicesimo della indennità di alloggio e di un dodicesimo dello importo dei generi in natura valutati secondo i criteri di cui all'art. 2 nonchè di tutte le eventuali altre corresponsioni mensili a carattere continuativo, escluse le indennità di cassa e di trasporto.

Art. 11.

NORME GENERALI

Per quanto non è qui contemplato, le parti si rimettono alle norme generali vigenti al momento della stipulazione del presente contratto.

Art. 12.

CONDIZIONI DI MAGGIOR FAVORE

Le condizioni di maggior favore eventualmente godute dal dipendente alla data di decorrenza del presente accordo, restano in vigore.

Art. 13.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha la durata di anni tre a decorrere, ad ogni effetto, dal primo gennaio 1956; si intenderà tacitamente rinnovato, di anno in anno, se non verrà disdettato da una delle parti stipulanti almeno tre mesi prima della sua scadenza, mediante cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 1 GIUGNO 1958 PER GLI IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI TARANTO

L'anno 1958 addì 1° giugno in Taranto con l'intervento della UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dal Vice presidente comm. dott. *Giovanni Casalini*, assistito dal direttore dott. *Giuseppe Mancini*,

tra

il SINDACATO DEI PROPRIETARI CONDUTTORI, rappresentato dal sig. avv. *Giuseppe Cavallo*;

il SINDACATO AFFITTUARI CONDUTTORI, rappresentato dal sig. per. agr. *Attilio Cavallo*;

il SINDACATO DEI PROPRIETARI CONCEDENTI A MEZZADRIA, rappresentato dal sig. *Edmondo Perrone*;

il SINDACATO DEI PROPRIETARI CONCEDENTI A COLONIA E FORME ASS. VARIE, rappresentato dal sig. comm. *Francesco Cavallo*;

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA PROPRIETA' FONDIARIA, rappresentato dal sig. avv. *Angelo Galantino*;

l'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE DEI DIRIGENTI ED IMPIEGATI TECNICI ED AMMINISTRATIVI DI AZIENDE AGRICOLE E FORESTALI DELLA PROVINCIA DI TARANTO, rappresentato dal suo Presidente rag. *Antonio Saliva*;

si è stipulato il presente Contratto provinciale collettivo di lavoro integrativo al Contratto nazionale di lavoro per gli impiegati tecnici ed amministrativi di Aziende agricole e forestali stipulato in Roma il 19 luglio 1949, alle cui norme in ogni sua parte fa riferimento.

Art. 1.

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto decorre dal 1° giugno 1958 ed avrà la durata di un anno e s'intenderà tacitamente rinnovato per eguale periodo di tempo, qualora non venga disdettato con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno da una delle parti contraenti, almeno due mesi prima della scadenza.

Detto contratto resterà in vigore fino al suo rinnovamento.

Art. 2

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto regola i rapporti fra datori di lavoro e gli Impiegati tecnici ed amministrativi di aziende agricole e forestali della provincia di Taranto.

Art. 3.

CATEGORIE ALLE QUALI SI APPLICA

Gli impiegati agricoli cui il presente si applica si classificano in impiegati tecnici ed amministrativi di concetto ed impiegati tecnici ed amministrativi d'ordine.

Sono impiegati di concetto coloro che collaborano col conduttore o chi per esso nell'organizzazione dell'azienda, nel campo tecnico ed amministrativo od in entrambi, con maggiore o minore autonomia di concezione e apporto di iniziative, nello ambito delle facoltà loro affidate e secondo le consuetudini locali.

Sono impiegati d'ordine coloro che nei limiti delle istruzioni ricevute, senza autonomia ed apporto di iniziativa, assolvono determinate mansioni nel campo tecnico, e amministrativo, alle dirette dipendenze del conduttore o chi per lui o anche del personale di concetto.

Art. 4.

Gli impiegati sono classificati come segue:

1° *Impiegati di concetto*:

A) Direttore tecnico e amministrativo: collabora col proprietario o col dirigente di azienda nell'organizzazione dell'azienda, con apporto di iniziativa e con autonomia di concezione.

B) Impiegati tecnici e amministrativi: in possesso almeno di titolo di scuola media superiore, esercitano la propria capacità professionale con funzioni di concetto nel ramo tecnico ed amministrativo inerenti alla attività dell'azienda.

2° *Impiegati d'ordine* Provvisti almeno della licenza elementare:

A) Agente: seguendo le direttive impartite dal proprietario o dal personale di concetto, provvede a far eseguire i lavori culturali, collaborando con il proprietario o chi per esso per il buon andamento dell'azienda; esercita funzioni di vigilanza in genere, di sorveglianza sui raccolti nonchè sui coloni e mezzadri, ingaggia i salariati fissi e giornalieri; provvede al pagamento degli stessi e a tenere al corrente i libretti di lavoro e gli specchi di paga; dispone di poteri disciplinari nei confronti dei coloni e mezzadri e dei dipendenti; scrive le note settimanali, provvede ad acquisti per la gestione della azienda e può essere autorizzato di volta in volta alla vendita dei prodotti agricoli di un certo rilievo; è responsabile dei prodotti e del materiale depositato in magazzino, di cui tiene il registro dei movimenti.

B) Contabile: cura, sotto la guida del datore di lavoro e degli impiegati di concetto, il disbrigo di operazioni riguardanti la contabilità, amministrazione e simili e provvede ai pagamenti e agli incassi ordinati dal proprietario o dal personale di concetto.

C) Fattore: esercita funzioni di vigilanza in genere e sorveglianza sui raccolti nonchè sui coloni, sui mezzadri e sui lavoratori; ingaggia la manodopera giornaliera e provvede al pagamento della stessa nonchè dei salariati fissi; scrive le note settimanali, consegna i prodotti venduti e tiene le chiavi del magazzino, di cui ha la responsabilità.

3° *Impiegati amministrativi ausiliari* Amanuensi Dattilografi Contabili sotto la guida dell'impiegato di cui alla lett. *B*) degli impiegati d'ordine.

Art. 5.

STIPENDI MENSILI

A) *Impiegati di concetto*

1) Direttori tecnici ed amministrativi

Laureati	L.	120.000
Diplomati di scuole medie superiori	»	110.000

2) Impiegati tecnici e amministrativi

Laureati	»	80.000
Diplomati scuole medie superiori	»	70.000

B) *Impiegati d'ordine*

1) Agente	L.	40.000
2) Contabile	»	40.000
3) Fattore	»	32.000
4) Ausiliari	»	25.000

Gli stipendi globali sopra elencati si intendono costituiti per il 65% quale paga base ed il 35% quale contingenza.

Gli stipendi base, a loro volta, si intendono costituiti per il 65% in danaro e per il restante 35% in natura, cioè di generi alimentari di produzione dell'azienda e di altre prestazioni in natura da concordarsi tra le parti. In ogni caso il valore di tutte le prestazioni in natura, le cui corresponsioni dovessero concordare il datore di lavoro e l'impiegato, sarà detratto dalle retribuzioni previste dal presente contratto, in base ai prezzi di contingentamento per quelli ad esso soggetti e, per tutti gli altri, in base ai prezzi accertati dalla Camera di Commercio di Taranto, al momento delle corresponsioni.

Art 6.

AUMENTI DI STIPENDIO
PER MANCATA CONCESSIONE DELL'ABITAZIONE

All'impiegato che esplica le sue attività in azienda il datore di lavoro deve fornire gratuitamente una abitazione decorosa provvista di illuminazione e sufficiente per esso e la sua famiglia; permetterà inoltre l'uso di un appezzamento per l'orto ed il pollaio, ed il prelevamento della legna necessaria per usi domestici. In caso di mancata concessione dell'abitazione ed annessi sarà ratificato il seguente aumento sugli stipendi mensili base di cui all'art. 5:

— casa	13%
— orto e pollaio	4%
— legna e illuminazione	3%

Non si farà luogo a maggiorazione per l'abitazione, allorchè messa questa a disposizione da parte del datore di lavoro, l'impiegato non voglia abitare in azienda.

Art. 7.

Agli impiegati saranno corrisposti annualmente giorni 12 di assegni in danaro a titolo di compenso per le ore in più del normale effettuate per esigenze tecniche e stagionali nei giorni feriali e festivi.

Art 8.

Per ogni altra norma si fa riferimento al Contratto collettivo nazionale di lavoro del 19 luglio 1949 per gli impiegati agricoli.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

RELAZIONE e DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1040.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Padova.

Relazione al Presidente della Repubblica in merito al decreto legislativo recante norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori agricoli della provincia di Padova.

Signor Presidente,

l'unito decreto legislativo, che mi onoro di sottoporLe, regola, in attuazione delle leggi 14 luglio 1959, n. 741 e 1° ottobre 1960, n. 1027, i rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati il contratto collettivo 17 marzo 1953 di cointeressenza globale per la provincia di Padova ed il contratto collettivo 12 novembre 1956 per i lavoratori agricoli semifissi della provincia di Padova.

L'art. 17 del contratto collettivo 17 marzo 1953 prevede che le controversie eventualmente insorgenti dall'applicazione del contratto medesimo saranno decise in prima istanza dai rappresentanti mandamentali delle Associazioni sindacali ed in seconda istanza dalle Associazioni sindacali stesse.

L'art. 26 del contratto collettivo 12 novembre 1956 dispone che le controversie derivanti dalla applicazione ed interpretazione del contratto debbono essere denunciate alle Associazioni stipulanti per il tentativo di amichevole componimento.

Ad evitare dubbi interpretativi, deve ritenersi che l'eventuale decisione delle Associazioni cui è devoluta la cognizione delle controversie in parola non preclude alle parti la facoltà di adire comunque l'autorità giudiziaria ordinaria.

Roma, addì 2 gennaio 1962

Il Ministro: SULLO

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo collettivo nazionale 24 settembre 1952, per la scala mobile dei salari agricoli;

Visto il contratto collettivo nazionale 15 febbraio 1957, per i braccianti agricoli avventizi;

Visto il patto collettivo nazionale 26 marzo 1960, per i salariati fissi in agricoltura ;

Visti, per la provincia di Padova :

il contratto collettivo 17 marzo 1953, di cointeressenza globale, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e l'Unione Provinciale Sindacale Settore Terra , l'Unione Provinciale Italiana del Lavoro Settore Terra;

il contratto collettivo 12 novembre 1956, per i lavoratori agricoli semifissi, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Liberterra Provinciale, la Federbraccianti Provinciale, l'Unione Italiana del Lavoro;

il contratto collettivo integrativo 7 giugno 1957, e relativo allegato, per i braccianti agricoli avventizi, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo 12 novembre 1956;

l'accordo collettivo 11 novembre 1958, per le paghe medie dei lavoratori agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale Agricoltori, la Federazione Provinciale Coltivatori Diretti e la Liberterra Provinciale, la Federbraccianti Provinciale;

l'accordo collettivo 12 giugno 1959, per la determinazione della paga oraria da corrispondere agli operai addetti ai soli lavori di mietitura e trebbiatura, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione dei Coltivatori Diretti e la Camera Confederale del Lavoro, l'Unione Provinciale dei Sindacati Liberi, la Unione Provinciale Italiana del Lavoro;

il contratto collettivo 1 ottobre 1959, per i salariati fissi agricoli, stipulato tra l'Unione Provinciale degli Agricoltori, la Federazione Provinciale dei Coltivatori Diretti e la Liberterra Provinciale, la Federbraccianti Provinciale, l'Unione Italiana del Lavoro;

l'accordo collettivo 1 ottobre 1959, per i lavoratori agricoli avventizi e semifissi, stipulato tra le medesime parti di cui al predetto contratto collettivo in pari data;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, nn. 3 e 4 della provincia di Padova, in data 30 dicembre 1960, e 30 gennaio 1961, dei contratti e degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta :

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati, per la provincia di Padova, il contratto collettivo 17 marzo 1953, di cointeressenza globale, il contratto collettivo 12 novembre 1956, relativo ai lavoratori agricoli semifissi, il contratto collettivo integrativo 7 giugno 1957, per i braccianti agricoli avventizi, l'accordo collettivo 11 novembre 1958, relativo alle paghe medie dei lavoratori agricoli, l'accordo collettivo 12 giugno 1959, relativo alla determinazione della paga oraria da corrispondere agli operai addetti ai soli lavori di mietitura e trebbiatura, il contratto colletivo 1 ottobre 1959, relativo ai salariati fissi agricoli, l'accordo collettivo 1 ottobre 1959, relativo ai lavoratori agricoli avventizi semifissi, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti e degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori agricoli considerati nei contratti e negli accordi di cui al primo comma, della provincia di Padova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962

Atti del Governo, registro n. 155, foglio n. 5. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 17 MARZO 1953, DI COINTERESSENZA GLOBALE PER LA PROVINCIA DI PADOVA

Il giorno 17 marzo 1953 in Padova

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Padova, rappresentata dal presidente dott. *Guido Caporali*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI di Padova, rappresentata dal presidente *Giovanni Bertoli*,

e

l'UNIONE PROVINCIALE SINDACATI di Padova SETTORE TERRA, rappresentata dal segretario dott. *Aldo Ballan*; l'UNIONE PROVINCIALE ITALIANA DEL LAVORO di Padova SETTORE TERRA, rappresentata dal segretario dott. *Danilo Sorgato*;

si è stipulato il presente contratto collettivo di cointeressenza globale da valere nella provincia di Padova.

Art. 1.

PREMESSE E SCOPI

Per contratto di cointeressenza globale si intende quel contratto in base al quale il conduttore conferisce l'appezzamento o lotto a coltura varia, con le scorte e le macchine esistenti.

Da parte sua il lavoratore assume la esecuzione di tutti i lavori inerenti e necessari alle colture e alla raccolta integrale dei prodotti.

Art. 2.

FORMA DEL CONTRATTO

La cointeressenza di cui sopra è facoltativa e può essere aziendale o familiare, totale o parziale. La scelta della forma spetta al conduttore dell'azienda.

Art. 3.

DETERMINAZIONE DEL RAPPORTO

Si intende per compartecipazione familiare quella forma di conduzione per cui ad ogni nucleo familiare viene assegnata una porzione di azienda, rispettando, per quanto riguarda la superficie, le norme in vigore sull'imponibile di mano d'opera agricola.

Per compartecipazione aziendale si intende quella forma per cui tutta o parte dell'azienda viene assegnata ad un complesso di unità lavorative.

Art. 4.

DIREZIONE E AMMINISTRAZIONE DELL'AZIENDA

La direzione e l'amministrazione dell'azienda spettano esclusivamente al concedente il quale la esercita sotto la sua responsabilità personalmente o a mezzo di un suo delegato in conformità dell'interesse comune suo e dei lavoratori e delle esigenze della tecnica agraria.

Il concedente stabilisce le coltivazioni da effettuarsi e la loro distribuzione sul terreno da coltivarsi.

Il concedente terrà conto anche dei pareri del « capo uomini » fornendo altresì allo stesso le prove relative alla vendita dei prodotti non ancora divisi del fondo.

Art. 5.

DOVERI DEL COMPARTECIPANTE

Il compartecipante ha l'obbligo di coltivare il terreno da esperto lavoratore e con la stessa diligenza del buon padre di famiglia, uniformandosi alle direttive del conduttore dell'azienda stessa; egli deve provvedere alla esecuzione diligente nei tempi e nei luoghi opportuni di tutti i lavori richiesti dalle singole coltivazioni a cominciare dalla preparazione del terreno alla custodia, alla raccolta e alla conservazione di tutti i prodotti agricoli. Al compartecipante non si può fare alcun addebito per la custodia notturna. Nel caso il medesimo volesse provvedere alla custodia, e questa gli venisse concessa, nulla gli sarà dovuto.

In particolare: carico, trasporto e spargimento letame e concimi chimici, pareggiatura di terreni, semine con qualsiasi sistema adottato dall'azienda (per la semina a macchina il datore di lavoro sarà tenuto a fornire bestiame e bovaio quest'ultimo nelle ore libere dal lavoro di stalla quale conducente, salvo casi eccezionali di forza maggiore), ripristino capezzagne ed acquai, sarchiature, rincalzature, letamazione, vangatura, potatura, infrascatura, irrorazioni, sistemazioni delle impalcature e quant'altro inerente alla coltivazione dei filari e dei vigneti a cominciare dall'annata della terza vegetazione.

Confezione dei cumuli di paglia, pula, canne; carico dei prodotti sul carro e loro posa in magazzino; colletti bietole e foglie in silos o altro luogo indicato dal concedente, esclusa qualsiasi operazione inerente all'essi-

cazione, salvo quando è in concessione anche la stalla, cartocci levati in cortile dell'azienda e secondo gli usi e consuetudini locali.

Esecuzione dei lavori ordinari di manutenzione ed espurgo dei fossi e scoline esistenti nel terreno dato a cointeressenza; pulizia delle macchine ed attrezzi inerenti all'uso per la conduzione.

Lo scalvo periodico delle piante in campagna è a carico dei compartecipanti. I pali e frasconi che se ne ricavano vengono adibiti a sostegno della vite.

Se dopo ultimato questo uso ne sopravanzino questi saranno ripartiti pro quota, così pure i pali secchi che vengono sostituiti con pali freschi, ricavati dallo scalvo, e le fascine ricavate dalla potatura della vite e degli alberi.

L'abbattimento delle piante vive o morte, fatto su designazione del concedente, sarà a carico dei lavoratori i quali provvederanno al trasporto delle stesse nel luogo indicato dal datore di lavoro nell'ambito dell'azienda ed alla riduzione in pezzi da cm. 80 di media (sbreghe).

La legna ricavata sarà divisa pro quota.

Al fine di favorire il ripopolamento arboreo delle campagne i compartecipanti saranno tenuti a provvedere all'impianto di un numero di piante eguale a quello delle piante abbattute. In caso d'impossibilità di sgranatura del granoturco, il lavoratore sarà tenuto a portare in granaio le pannocchie e provvedere alla loro conservazione.

Le operazioni per la vinificazione dell'uva prodotta sul fondo concesso saranno a carico dei lavoratori fino alla vinificazione avvenuta, e cioè fino al primo imbottamento, salvo la conservazione in comune del prodotto indiviso; se la vendita del prodotto avviene prima della vinificazione i lavoratori provvederanno alle operazioni di carico.

Per i lavori d'insolcatura e trivomere i compartecipanti metteranno a disposizione un lavoratore.

Nel caso che i lavori dovuti eseguire dai lavoratori non avvengano nel tempo e nei modi dovuti, il concedente potrà farli eseguire con mano d'opera avventizia addebitandone la spesa agli inadempienti.

Art. 6.

RAPPORTI TRA AZIENDE E LAVORATORI

Tutti i lavoratori agiscono in via solidale ed indivisibile tra di loro rendendosi così solidamente garanti e responsabili delle assunte obbligazioni verso l'azienda. I lavoratori sceglieranno in caso di cointeressenza aziendale uno o due rappresentanti in rapporto al loro numero. Essi rappresentano tutti i lavoratori nei confronti dell'azienda per l'applicazione del presente contratto, non saranno però dispensati dal lavoro, nè alcun speciale compenso sarà loro dovuto. Tali rappresentanti sono tenuti alla registrazione delle ore di lavoro compiute da ciascun lavoratore ai soli effetti della ripartizione degli utili fra i lavoratori stessi.

Art. 7.

ASSUNZIONE DEI LAVORATORI

L'assunzione dei lavoratori, su richiesta nominativa del datore di lavoro, sarà fatta in base e seguendo le vigenti disposizioni legislative, sempre rispettando le norme sull'imponibilità di mano d'opera.

Art. 8.

DOVERI ED ONERI DELL'AZIENDA

L'azienda dovrà fornire gli animali, le macchine, gli attrezzi, i conducenti del bestiame e il trattorista esistenti nell'azienda, senza alcuna trattenuta salvo il disposto dell'ultimo comma dell'articolo 9.

Tutti i lavori di aratura sono a completo carico del conducente, tutti i lavori di carattere straordinario e di miglioria quali l'escavazione di nuovi fossi, lo scasso reale per nuovi vigneti, nuove piantagioni, costruzione di nuove capezzagne saranno a carico dell'azienda, la quale nei limiti del possibile assumerà i compartecipanti che saranno retribuiti con la tariffa dell'accordato fisso.

Le canne, le cime, le foglie, i colletti bietole, le polpe, la paglia e quant'altro costituisce la dote dell'azienda sono di esclusiva proprietà del conduttore.

Art. 9.

DIVISIONE DEI PRODOTTI

La quota di prodotti in granella spettante al lavoratore avviene nella misura scalare stabilita nella presente tabella:

Frumento:

37 % fino a q.li 8; 36 % da 8 a 12 q.li. 35 % oltre 12 q.li.

Granone:

37 % fino a q.li 10; 36 % da 10 a 13 q.li; 35 % oltre 13 q.li;

Bietole:

37 % fino a q.li 85; 36 % da 85 a 105 q.li; 35 % oltre 105 q.li.

Altre colture al 36 %.

Tabacco allo stato secco 39 %.

Tabacco allo stato verde:

fino a 40 q.li al campo 39 %;

oltre i 40 q.li per campo 38 %.

Tali percentuali si riferiscono alla produzione per campo padovano.

Per le patate nostrane sarà provveduto a togliere dal monte indiviso a favore del datore di lavoro un quantitativo corrispondente alla semente impiegata.

Per il tabacco dalla formazione dei semenzai fino alla posa in carro della foglia.

Per le patate americane e i cocomeri la suddivisione avverrà al 50 per cento seguendo le consuetudini locali per quanto concerne le piantine e le sementi.

Per quanto riguarda i secondi prodotti il concedente li darà a cointeressenza (36 per cento) meno i prodotti per il foraggio della stalla.

I tutoli saranno divisi pro-quota; il carato è sempre pro-quota su tutto il monte indiviso.

Gli imboccatori sono a carico del trebbiatore.

L'uso delle macchine per mietitura è facoltativo; le parti interessate ne concorderanno preventivamente lo impiego. In caso di uso le percentuali di detrazione sono del 2 per cento per la falciatrice, del 4 per cento per la mietilegatrice. Le quote di detrazione non supereranno, nel caso di maggiore produzione, il massimale di kg. 23 e kg. 45 rispettivamente e per campo padovano.

Art. 10.

DISPONIBILITÀ DI PRODOTTI

I prodotti vengono di norma divisi in natura. La quota percentuale a favore del compartecipante gli è attribuita in piena proprietà.

Art. 11.

ASSICURAZIONE DEI PRODOTTI

L'assicurazione su qualsiasi prodotto è facoltativa e qualora venisse effettuata essa sarà pro-quota restando comunque in facoltà del datore di lavoro e del lavoratore di assicurarsi anche separatamente con la propria quota.

Prima della stipulazione del contratto separato o singolo, la parte che vorrà assicurare dovrà darne comunicazione scritta all'altra che entro cinque giorni deve trasmettere la propria risposta; la mancanza di risposta vale come accettazione.

Quanto sopra vale anche per l'assicurazione dei covoni che avverrà eventualmente all'epoca della formazione del covone stesso.

Art. 12.

ANTICIPAZIONI

Il conduttore dell'azienda è tenuto, su richiesta del lavoratore, e con benestare dei rappresentanti stessi, ad effettuare anticipazioni con adeguati acconti sui prodotti in modo da venire incontro ai bisogni della famiglia del lavoratore.

Tale anticipazione non dovrà comunque superare il 60 per cento (fino al 15 giugno) ed il 40 per cento (per il periodo rimanente) della paga dell'operaio accordato e sarà suddivisa settimanalmente.

Detti acconti dovranno essere rimborsati al datore mediante trattenuta sui prodotti (a garanzia).

In caso non esistesse questa possibilità il rimborso sarà in denaro per il 40 per cento all'epoca della raccolta del grano ed il rimanente con adeguate trattenute sugli altri prodotti, salvo preventivo accordo scritto tra le parti.

Le valutazioni dei prodotti saranno computate sui prezzi di mercato all'epoca della vendita dei prodotti stessi

Art. 13.

ASSENZE PER MALATTIA OD INFORTUNIO

In caso di assenze per malattia od infortunio del lavoratore il conduttore dell'azienda, potrà assumere, per la esecuzione di lavori in corso e fino alla ripresa della attività da parte del compartecipante, un familiare del compartecipante assente.

Art. 14.

DURATA DEL CONTRATTO

Tale contratto (individuale) avrà inizio il giorno 11 novembre 1952 ed andrà a scadere il giorno 10 novembre 1953 salvo disdetta da una delle parti da darsi entro e non oltre il giorno 10 agosto.

Art. 15.

TERRENI NON SOGGETTI A CONTRATTO

Resta comunque esclusa dal contratto in parola la superficie a normale rotazione per quanto concerne le colture prative in esigenza alle stalle (con minimo del 28 %) sulla superficie a normale coltura, salvo il disposto dell'art. 18; rimangono inoltre esclusi i campi di spettanza ai bovai, salariati, ecc. come da contratto bracciantile vigente.

Art. 16.

RISOLUZIONE IN TRONCO DEL CONTRATTO

L'azienda avrà diritto di rescindere in tronco il contratto nei seguenti casi:

1) per abusivo abbandono della regolare coltivazione dei terreni concessi nel contratto;

2) per il rifiuto di eseguire le disposizioni impartite dall'azienda in rapporto alle condizioni stabilite nel presente contratto;

3) per violenza o vie di fatto contro il conduttore dell'azienda;

4) per furti e danneggiamenti alla proprietà;

5) per discordia palese e dannosa alla azienda fra i lavoratori stessi.

Se i detti fatti sono imputabili a meno di un terzo dei compartecipanti i responsabili saranno immediatamente allontanati con la liquidazione per le prestazioni di lavoro effettuate e che sarà fatta a fine annata agraria.

Le norme di cui al presente articolo si applicano tutte alla cointeressenza familiare con gli adattamenti richiesti da questa a seconda della forma di conduzione.

Art. 17.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

Le controversie individuali derivanti dai rapporti soggetti dal presente contratto, saranno decise in prima istanza dai rappresentanti mandamentali delle Associazioni firmatarie ed in seconda istanza dalle Associazioni sindacali stesse.

Art. 18.

STALLA

1. Qualora il datore di lavoro conceda anche la stalla ed i prati alle condizioni di cui al presente contratto, la consegna del bestiame verrà fatta a peso e qualità fissando l'epoca di consegna al 10 novembre se in tempo, e la riconsegna verrà fatta con le stesse modalità alla chiusura dell'annata agraria.

2. I lavoratori addetti alla stalla dovranno essere sempre gli stessi e dovranno provvedere a tutte le operazioni, al governo, al mantenimento, alla custodia ed all'uso del bestiame.

3. Per eventuali vendite, acquisti o variazioni nel sistema di allevamento saranno seguite le norme generali concernenti la direzione dell'azienda ed il datore di lavoro fornirà, su richiesta dei lavoratori, la prova della avvenuta variazione.

4. La quota di riparto è del 36%, gli addetti alla stalla avranno gratuitamente l'uso della casa e dello orto.

Art. 19.

LIBRETTO AZIENDALE

Viene istituito un libretto aziendale per i conteggi relativi al presente accordo.

Dichiarazione a verbale.

Per quanto contenuto nell'art. 5 riguardante il comma « scarico bietole (spesa) », le Organizzazioni firmatarie dichiarano che la dizione va intesa nel senso che le spese di scarico gravano sul datore di lavoro.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 12 NOVEMBRE 1956, PER I LAVORATORI AGRICOLI SEMIFISSI DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Addì 12 novembre 1956, in Padova, nella sede dello Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Padova, rappresentata dal suo Presidente col. *Filippo Brogliato*, assistito dal cav. *Pietro Conforti*, dal dottor *Renzo Fossato*, dal sig. *Nico Salvan*, e dal Direttore dott. *Mario Benacchio*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI di Padova, rappresentata dal suo Presidente sig. *Giovanni Bertoli*, assistito dal dott. *Mario Balbo*;

e

la LIBERTERRA PROVINCIALE DI PADOVA, rappresentata dal sig. *Barichello Francesco*, assistito dal sig. *Fabris* rag. *Cesarino* della C.I.S.L.;

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE DI PADOVA, rappresentata dai sigg. *Mariano Tessari* e *Alberto Gallinaro*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal signor *Destro Antonio*;

viene stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro da valere per i lavoratori semifissi della provincia di Padova.

Art. 1.

OGGETTO DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro disciplina il rapporto di lavoro per i lavoratori semifissi dell'Agricoltura.

Art. 2.

DEFINIZIONI E MANSIONI DEL SEMIFISSO, ACCORDATO ED OBBLIGATO

Sono accordati ed obbligati quei lavoratori dai 18 ai 65 anni di età ai quali viene garantito dal datore di lavoro un numero di giornate lavorative da compiersi nel periodo di una annata agraria (11 novembre 10 novembre) o di una frazione di essa, saltuariamente, secondo i bisogni della azienda. Del pari il lavoratore garantisce la sua prestazione quando venga richiesta. (Vedi dichiarazione a verbale).

La qualifica di accordato o di obbligato dovrà risultare dal contratto individuale.

Gli accordati hanno il lavoro assicurato per un minimo di 230 giornate lavorative all'anno e sono adibiti a tutti i lavori agricoli della azienda ordinati dal conduttore, esclusi il governo e la custodia del bestiame.

Gli obbligati hanno il lavoro assicurato per tutte le giornate lavorative occorrenti alla azienda durante il corso dell'annata agraria.

Spetta agli obbligati la esecuzione di tutti i lavori agricoli ricorrenti nell'ambito della azienda ma non possono essere adibiti al governo ed alla custodia del bestiame.

I lavoratori accordati ed obbligati sono retribuiti con paga giornaliera da corrispondersi settimanalmente.

Art. 3.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei lavoratori semifissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 4.

CONTRATTO INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il lavoratore, all'atto della assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 6.

In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica, la data di inizio del rapporto di lavoro e la retribuzione spettante in base a quanto stabilito dal presente contratto collettivo provinciale.

Art. 5.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

Il contratto individuale ha la durata di una annata agraria e si intende tacitamente rinnovato per l'annata successiva qualora non intervenga disdetta di una delle parti, almeno quattro mesi prima della scadenza, mediante comunicazione raccomandata con ricevuta di ritorno o mediante registrazione sul libretto di lavoro controfirmata dalle parti.

Art. 6.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

E' istituito il libretto sindacale di lavoro secondo il modulo allegato al presente contratto.

Sul libretto sindacale di lavoro, oltre la qualifica del lavoratore, saranno registrate le varie prestazioni di attività, le retribuzioni corrisposte e le trattenute eseguite in dipendenza del rapporto di lavoro, con le indicazioni delle relative causali.

Il lavoratore è tenuto a presentare, a fine di ogni mese o quando lo richieda il datore di lavoro, il proprio libretto per le annotazioni di cui al comma precedente, da effettuarsi alla presenza del lavoratore.

Art. 7.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore semifisso si presenterà al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, degli utensili ed in genere di quanto gli viene consegnato dal datore di lavore e risponderà delle perdite e dei danni a lui imputabili.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere e le quarantotto settimanali.

L'orario normale di lavoro nei vari mesi dell'anno è fissato come segue:

dicembre e gennaio, ore 6;
novembre e febbraio, ore 7;
tutti gli altri mesi, ore 8.

Nei mesi di maggio, giugno e luglio l'orario normale di lavoro potrà essere, a richiesta del datore di lavoro, protratto a nove ore.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO, NOTTURNO

a) Si considera lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro.

b) Lavoro notturno quello eseguito e compreso da un'ora dopo l'Ave Maria fino all'alba.

c) Lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 11.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16%
lavoro notturno	30%
lavoro straordinario festivo	32%
lavoro notturno festivo	35%
lavoro festivo	25%

Art. 10.

RIPOSO SETTIMANALE

Ai lavoratori semifissi che prestano la loro opera alle dipendenze delle aziende agricole, è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) Il 1° dell'anno;
2) Il giorno dell'Epifania;
3) Il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) Il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
5) Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) Il giorno dell'Ascensione;
7) Il giorno del Corpus Domini;
8) Il 1° maggio festa del lavoro;
9) Il 2 giugno anniversario della fondazione della Repubblica;
10) Il 29 giugno SS. Pietro e Paolo;
11) Il 15 agosto giorno dell'Assunzione della B. V Maria;
12) Il 1° novembre Ognissanti;
13) Il 4 novembre giorno dell'Unità Nazionale;
14) L'8 dicembre giorno dell'Immacolata Concezione;
15) Il 25 dicembre giorno di Natale;
16) Il 26 dicembre S. Stefano;
17) Festa del Patrono del luogo.

Art. 12.

RETRIBUZIONI

Gli elementi che compongono la retribuzione sono:

a) la paga base;
b) la contingenza;
c) i generi in natura quando siano corrisposti per patto o consuetudine.

All'obbligato sarà corrisposto:

a) in denaro (orario):

Paga base L. 20,25. Contingenza L. 63,05 suscettibile delle variazioni in dipendenza all'accordo nazionale della scala mobile.

In natura (per anno).

Casa di abitazione proporzionata ai bisogni igienici e morali della famiglia in rapporto al numero dei suoi componenti.

I locali dovranno essere salubri ed imbiancati ad ogni cambio di famiglia.

In caso che il conduttore non fornisse la casa di abitazione sarà tenuto a corrispondere a compenso, la somma di L. 5.900, suscettibile degli aumenti, stabiliti dalle leggi, per gli affitti degli immobili urbani.

Un campo arato.

Un campo al 33% seminato a bietole o a granone a scelta del conduttore.

Mietitura, trebbiatura del frumento e del riso e monda del riso alle condizioni tariffarie fissate dagli accordi per lavori con retribuzioni speciali annessi al contratto collettivo di lavoro per i braccianti avventizi della Provincia di Padova stipulato in data 15 luglio 1952 ed eventuali successive modificazioni.

Oppure

b) In denaro (orario):

Paga base L. 18,90. Contingenza L. 60,23 suscettibile delle variazioni in dipendenza all'accordo nazionale di scala mobile.

In natura (per anno).

Casa di abitazione proporzionata ai bisogni igienici e morali della famiglia in rapporto al numero dei suoi componenti. I locali dovranno essere salubri ed imbiancati ad ogni cambio di famiglia.

In caso che il conduttore non fornisse la casa di abitazione sarà tenuto a corrispondere a compenso la somma di L. 5.900, suscettibile degli aumenti stabiliti dalle leggi per gli affitti degli immobili urbani.

— Mezzo campo di terra arato a cura del conduttore.

— Un campo di terra seminato a granone al 50%.

— Legna nella quantità pari al 60% di quella concessa al bovaio e con l'applicazione delle stesse clausole disciplinatrici.

— Mietitura, trebbiatura del frumento e del riso e monda del riso alle condizioni fissate dagli accordi per lavori con retribuzioni speciali annessi al contratto collettivo di lavoro per i braccianti avventizi della Provincia di Padova stipulato in data 15 luglio 1952 ed eventuali successive modificazioni.

— Un campo, seminato a bietole o a granone, a cointeressenza.

Indipendentemente dalla forma di retribuzione, alla famiglia dell'obbligato è concesso tenere non più di 20 galline, 80 pulcini ed un maiale da ingrasso, tenuto a catena o rinchiuso.

In ogni caso il pollame non deve recare danno ai prodotti dell'azienda.

All'accordato sarà corrisposto :

— In denaro (orario):

Paga base L. 24,84. Contingenza L. 80,89 suscettibile delle variazioni in dipendenza all'accordo nazionale della scala mobile.

— Mietitura, trebbiatura del frumento e del riso e monda del riso alle condizioni fissate dagli accordi per lavori con retribuzioni speciali annessi al contratto collettivo di lavoro per i braccianti avventizi della Provincia di Padova stipulato in data 15 luglio 1952 ed eventuali successive modificazioni.

Inoltre sulla paga oraria dei semifissi sarà corrisposta una maggiorazione in dipendenza del disposto di cui alla legge 31 marzo 1954 n. 90 (art. 3) nelle seguenti misure per la qualifica a fianco di ciascuna cifra indicata:

— Obbligato 1ª forma	L.	4,96
— Obbligato 2ª forma	»	5,20
— Accordato	»	4,59

Vedi dichiarazione a verbale.

Art. 13.

INTERRUZIONE DEL LAVORO RECUPERO

Il recupero delle ore perdute per intemperie o causa di forza maggiore, dovrà essere effettuato entro i sette giorni successivi alla avvenuta sospensione del lavoro.

Art. 14.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione del lavoratore semifisso è sempre fatta attraverso un periodo di prova la cui durata è di giorni 10. Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto, senza alcun preavviso.

Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro o non intenda per sua volontà rimanere in servizio, avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuti in base al salario previsto per la categoria nella quale ha lavorato.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro od il lavoratore abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte il lavoratore stesso si intende tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria alla quale viene assegnato.

Art. 15.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte del lavoratore stesso. Il lavoratore che non si mette a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Il periodo di richiamo alle armi viene computato nella anzianità di servizio.

Art. 16.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro, nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 17.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e la tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 18.

MALATTIA E INFORTUNIO

Il lavoratore semifisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di giorni 100 trascorso il quale, perdurando lo stato di infermità, è reciproco il diritto alla risoluzione del contratto, dietro corresponsione delle indennità di cui all'art. 24.

Il periodo di assenza dovuto a malattia porta alla diminuzione della garanzia delle giornate lavorative date al semifisso in ragione di 10 giornate ogni mese nell'inverno, di 15 giornate nell'autunno o primavera e di 20 giornate nell'estate.

Qualora il lavoratore abbia un appezzamento di terreno in cointeressenza, avrà diritto a continuare la conduzione di esso fino alla realizzazione del raccolto.

Il trattamento economico per il caso di malattia è a totale carico dell'I.N.A.M.

In caso di ricovero ospedaliero, l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 19.

PREVIDENZA, ASSISTENZA, ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, per le malattie, per gli assegni familiari e nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

La materia riguardante la tutela della maternità, non viene inclusa nel contratto perchè regolata dalla legge.

Art. 20.

PERMESSO STRAORDINARIO IN OCCASIONE DI MATRIMONIO

I lavoratori semifissi hanno diritto ad un permesso matrimoniale di una settimana, fermo restando l'impegno, da parte del datore di lavoro, di mantenere invariato il numero complessivo delle giornate lavorative prestabilite.

Art. 21.

FERIE RETRIBUITE

Ai lavoratori semifissi che abbiano compiuto un anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, spetta, a decorrere dal giorno dell'assunzione, un periodo di ferie annuali retribuite di giorni 6.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tenere conto, compatibilmente con le esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri degli operai semifissi.

Art. 22.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai lavoratori semifissi spetta, al termine di ogni annata agraria, una indennità annuale, a titolo di gratifica natalizia, la cui misura, già determinata per la annata agraria 1954-55 in lire 7.000 (settemila), verrà fissata di anno in anno, apportando al predetto importo le stesse variazioni in percentuale che avrà subito la retribuzione dell'accordato in dipendenza delle variazioni della scala mobile in agricoltura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

Art. 23.

NORME DISCIPLINARI

I rapporti tra i lavoratori dell'azienda e il datore di lavoro o chi per esso, devono essere ispirati a reciproca fiducia e rispetto, e tali da assicurare l'ordine e la disciplina dell'azienda.

I lavoratori dovranno pertanto attenersi agli ordini loro impartiti ed eseguire con diligenza il lavoro loro assegnato.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con una multa fino ad un massimo di due ore di salario nei seguenti casi:

a) chi senza giustificato motivo, si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

Gli importi delle multe e delle trattenute, che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti a beneficio dell'I.N.A.M.

2) con la sospensione del lavoro per una giornata nei casi di recidiva o di maggiore gravità nelle mancanze di cui al par. 1

3) col licenziamento immediato senza preavviso e indennità nei seguenti casi:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o un suo rappresentante nell'azienda,

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame.

c) assenze ingiustificate per tre giorni consecutivi;

d) condanne penali per reati comuni, inoltre risse in azienda o per motivi inerenti al rapporto di lavoro;

e) recidiva nelle mancanze che abbiano dato luogo alle punizioni previste al par. 2.

Art. 24.

LIQUIDAZIONE INDENNITÀ

Le indennità ragguagliate a giornate debbono liquidarsi sulla base delle paghe medie annuali, salvo che per l'indennità di anzianità che deve essere liquidata in base alla paga media in vigore per l'ultimo anno di servizio.

Art. 25.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta all'operaio semifisso una indennità pari a cinque giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione di detta indennità, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'annata, deve computarsi per dodicesimi.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dalla annata agraria in corso alla data della firma del presente contratto.

Per il servizio prestato anteriormente a tale data valgono le disposizioni previste in merito nei contratti collettivi preesistenti.

In caso di morte del lavoratore l'indennità di anzianiltà è dovuta agli aventi diritto in base all'art. 2122 del Codice civile. Ove il lavoratore deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione, la sua famiglia continuerà nell'uso di essa o di altra corrispondente, come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) fino alla fine dell'annata agraria in corso.

Qualora il semifisso avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione, la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Per le superfici date a pieno beneficio (1 campo allo obbligato di 1ª forma, ½ campo a quello di 2ª forma), la divisione del prodotto sarà integrale per i mesi di servizio prestato ed in ragione delle percentuali di cointeressenza per i mesi successivi al decesso.

Art. 26.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale potrà essere demandata alle rispettive organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento, ed in prima istanza presso gli Uffici zona mandamentali.

Art. 27.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per la applicazione e l'interpretazione del presente contratto, saranno esaminate dalle Associazioni sindacali firmatarie per il sollecito amichevole componimento.

Art. 28.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto provinciale di lavoro da valere per gli operai semifissi, decorre dall'11 novembre 1956 fino al 10 novembre 1957.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza, a mezzo di raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il presente contratto conserverà peraltro la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

DICHIARAZIONE A VERBALE
(di tutte le parti stipulanti)

a) All'art. 2:

« Si dà atto che nel caso in cui l'accordato o l'obbligato nel periodo di attesa trovino altra occupazione saltuaria o temporanea, il datore di lavoro non avrà motivo di lamentela ».

b) All'art. 12:

Le parti si danno reciprocamente atto che, allorquando per patto provinciale, venga determinato per gli avventizi un altro sistema di pagamento della maggiorazione della retribuzione prevista in dipendenza della legge 31 marzo 1954, tale nuovo sistema verrà contemporaneamente esteso anche ai lavoratori semifissi.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 7 GIUGNO 1957, PER I BRACCIANTI AGRICOLI AVVENTIZI DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Addì 7 giugno 1957, in Padova, nella sede dell'Ufficio Provinciale del Lavoro e della Massima Occupazione, alla presenza del dott. *Renzo Dalla Montà*, Direttore dell'ufficio, assistito dal dott. *Poli Bruno*

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI di Padova, rappresentata dal suo Presidente col. *Filippo Brogliato*, dal cav. *Pietro Conforti*, dal dott. *Renzo Fossato*, dal sig. *Nico Salvan*, assistiti dal Direttore dottor *Mario Benacchio*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI DI PADOVA, rappresentata dal suo Presidente cav. *Giovanni Bertoli*, assistito dal dott. *Mario Baldo*;

e

la LIBERTERRA PROVINCIALE DI PADOVA, rappresentata dal sig. *Barichello Francesco*, assistito dal rag. *Cesarino Fabbri*;

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE DI PADOVA, rappresentata dal sig. *Mariano Tessari*, assistito dal sig. *Cortelazzo Pietro* e dal sig. *Pannocchia Paolo*;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal signor *Destro Antonio*;

in esecuzione del Patto collettivo nazionale di lavoro per i braccianti avventizi della agricoltura del 25 febbraio 1957 viene stipulato il presente Contratto collettivo di lavoro da valere per i braccianti avventizi della provincia di Padova.

Art. 1.

DEFINIZIONE DEI BRACCIANTI AVVENTIZI

Per braccianti avventizi si intendono quei lavoratori agricoli assunti a giornata, senza vincolo di durata, anche se per alcuni giorni o per la esecuzione di determinati lavori retribuiti con paga oraria o giornaliera da corrispondersi al termine della prestazione o comunque a fine settimana.

Art. 2.

ASSUNZIONE

Le assunzioni dei braccianti agricoli avventizi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 3.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 4.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere e le 48 settimanali.

L'orario normale di lavoro, nei vari mesi dell'anno, è fissato come segue:

dicembre gennaio, ore sei;
novembre febbraio, ore sette;
tutti gli altri mesi, ore otto.

Nei mesi di maggio, giugno e luglio l'orario normale di lavoro potrà essere, su richiesta del datore di lavoro protratto a ore nove.

Art. 5.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro;

b) lavoro notturno quello eseguito e compreso da una ora dopo l'Ave Maria e fino all'alba;

c) lavoro festivo quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti dallo Stato di cui all'art. 6.

Il lavoro straordinario non potrà superare le due ore giornaliere.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base e contingenza) sono le seguenti:

lavoro straordinario	16%
lavoro festivo	25%
lavoro notturno	30%
lavoro straordinario festivo	32%
lavoro notturno festivo	35%

Art. 6.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati festivi tutte le domeniche ed i seguenti giorni:

1) Il primo dell'anno;
2) Il giorno dell'Epifania;
3) Il giorno della festa di S. Giuseppe;
4) Il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
5) Il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) Il giorno dell'Ascensione;
7) Il giorno del Corpus Domini;
8) Il 1° maggio, festa del lavoro;
9) Il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
10) Il giorno dei SS. Pietro e Paolo;
11) Il giorno 15 agosto, Assunzione della B. V.;
12) il 1° novembre, giornata di tutti i Santi;
13) Il 4 novembre, giornata dell'Unità nazionale;
14) L'8 dicembre, festa dell'Immacolata Concezione;
15) Il 25 dicembre, giorno del S. Natale;
16) Il 26 dicembre, giorno di S. Stefano;
17) La festa del Patrono del luogo.

Art. 7.

RETRIBUZIONE DEL LAVORATORE AVVENTIZIO

Gli elementi che formano la retribuzione oraria del lavoratore avventizio sono: la paga base di L. 27 orarie l'indennità di contingenza di L. 89,52 orarie.

Art. 8.

INDENNITA PER GRATIFICA NATALIZIA, FERIE, FESTIVITA NAZIONALI ED INFRASETTIMANALI

Al lavoratore avventizio compete una indennità in luogo delle festività nazionali ed infrasettimanali, nonchè di quegli istituti riconosciuti ad altre categorie di lavoratori, a titoli vari, quali gratifica natalizia, ferie, ecc. di cui non può beneficiare il bracciante avventizio perchè propri del rapporto di lavoro a carattere stabile e continuativo.

Tale indennità che verrà corrisposta mediante una maggiorazione dell'11% sull'insieme della paga base e contingenza, dovrà essere sempre disgiunta dalla retribuzione, non operando sull'indennità stessa le percentuali di aumento per lavoro straordinario, festivo, notturno o ad altro titolo.

Tale indennità sarà corrisposta con la retribuzione.

Art. 9.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne e i ragazzi è determinata nel modo seguente:

uomini dai 18 ai 65 anni .	100%
uomini dai 14 ai 18 anni .	71%
donne dai 18 ai 60 anni	70%
donne dai 14 ai 18 anni	60%

Art. 10.

ATTREZZI DI LAVORO

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro con gli attrezzi di consuetudine.

Il lavoratore ha l'obbligo di avere cura degli attrezzi, utensili ed in genere di quanto gli viene affidato dal datore di lavoro e risponderà della perdita e dei danni a lui imputabili.

Art. 11.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

E' istituito il libretto sindacale di lavoro secondo il modulo allegato al presente contratto. Nel libretto sindacale di lavoro oltre alla qualifica del lavoratore, saranno registrate le varie prestazioni di attività, la corresponsione e le trattenute eseguite in dipendenza del rapporto di lavoro con la indicazione delle relative causali.

Il lavoratore è tenuto a presentare alla fine di ogni mese o quando lo richieda il datore di lavoro il proprio libretto per le annotazioni di cui al comma precedente, da effettuarsi alla presenza del lavoratore.

Art. 12.

PREVIDENZA - ASSISTENZA - ASSEGNI FAMILIARI

Per tutte le assicurazioni sociali, per gli infortuni e le malattie, gli assegni famigliari, valgono le norme di legge in vigore.

Il datore di lavoro è tenuto al versamento dei contributi relativi secondo le norme vigenti.

Art. 13.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti si applicano le disposizioni di legge.

Per le donne che allattano, in attesa di eventauli altre disposizioni, si applicano le consuetudini locali.

Art. 14.

INDENNITÀ ZONE MALARICHE

In considerazione che nei Comuni della provincia attualmente riconosciuti quale «zona malarica» ai sensi di legge, non si sono riscontrati da tempo casi di malaria, si soprassiede alla determinazione degli obblighi inerenti (somministrazione gratuita di chinino, particolare indennità oltre la normale retribuzione) con riserva di provvedervi non appena in tali Comuni d'ordine dell'Autorità Sanitaria Provinciale sarà provveduto all'assistenza malarica.

Art. 15.

INDENNITÀ PER LAVORI PESANTI ED ANTIGIENICI

Per lo scavo dei fossi e per lo spargimento della calciocinamide verrà corrisposta al lavoratore avventizio una maggiorazione del 12% sulla retribuzione.

Art. 16.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal datore di lavoro o chi per esso e devono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato. I rapporti tra i lavoratori nell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, devono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita a seconda della gravità della mancanza nel modo seguente:

1) con il richiamo verbale, qualora il lavoratore senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione o si presenti in istato di ubriachezza.

2) con il richiamo scritto in caso di recidiva per i motivi di cui sopra.

Art. 17

CONTROVERSIE INVIDIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale dovrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento entro 15 giorni ed in prima istanza presso gli uffici zona mandamentali.

Art. 18.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione e l'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle Associazioni Sindacali firmatarie per il sollecito amichevole componimento.

Art. 19.

COTTIMI

Quando i lavoratori siano retribuiti a cottimo, le tariffe dovranno essere determinate in modo che ai cottimisti sia consentito di conseguire un guadagno non inferiore al 15% oltre la paga globale.

Nel caso in cui l'operaio lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal comma precedente per ragioni indipendenti dalla sua volontà o capacità la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento di detto minimo.

La liquidazione e la retribuzione di cottimo collettivo saranno fatte dall'Azienda agricola agli operai che vi hanno lavorato, in misura proporzionale alla retribuzione ed al numero complessivo delle ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Il contratto relativo deve intervenire fra il conduttore od il suo rappresentante nella azienda ed i lavoratori interessati con il benestare delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

Art. 20.

COINTERESSENZA

Nella cointeressenza il conduttore dovrà dare al lavoratore cointeressato le bietole, il granoturco ed il frumento nato.

Il lavoratore cointeressato ha l'obbligo di eseguire come nella compartecipazione e sotto la direzione del conduttore, tutti i lavori richiesti da una razionale coltura, compresa la pareggiatura del terreno per i soli campi seminati a bietole nel caso che non si possano utilizzare animali o macchine agricole per le condizioni del terreno.

Nel caso che il lavoratore non si presti ad eseguire puntualmente i lavori in parola o li eseguisca in modo imperfetto, il conduttore provvederà con altro personale addebitando le spese relative al cointeressato inadempiente.

Saranno corrisposte ai cointeressati le seguenti percentuali:

Bietole:

30% fino a q.li 115 per campo padovano:
29% per la produzione dai 115 q.li in su per campo padovano.

Granoturco: 31% per tutta la produzione.

Altri prodotti:

30% per i fagioli, sulla produzione totale,
26% per le patate nostrane:
26% per le piante oleaginose;
30% per i secondi prodotti:
28% per gli altri prodotti (pomodoro, saggina, eccetera).

I tutoli del granoturco verranno divisi nella stessa percentuale del prodotto ed il taglio delle canne è a carico del datore di lavoro.

Per quanto concerne il pomodoro, l'aglio e simili sono a carico dei lavoratori tutte le operazioni dal trapianto compreso fino alla posa sul carro o nel magazzino del produttore.

Le aziende che danno a cointeressenza i suddetti prodotti, dovranno a tempo opportuno segnalare l'estensione del terreno coltivato e richiedere all'Ufficio collocamento il proporzionale numero dei lavoratori perché provvedano sotto la direzione del conduttore ai lavori tutti inerenti alla cointeressenza.

Ai cointeressati nel prodotto bietole, il conduttore in caso di controversia, all'atto della liquidazione dovrà mostrare il documento rilasciato dallo Zuccherificio.

Art. 21.

DURATA DEL PATTO

Il presente patto provinciale di lavoro da valere per la categoria degli avventizi decorre dal 1 maggio 1957 fino al 15 febbraio 1959. Esso si intenderà rinnovato di anno in anno qualora non sia disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo di cartolina raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino all'entrata in vigore del nuovo.

Dichiarazione a verbale.

Nel caso in cui le Organizzazioni nazionali di categoria su richiesta dei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori provvedano a decidere, entro il 10 novembre 1957, in merito alla interpretazione di quanto contenuto nella norma 9 del Patto nazionale relativamente alla conservazione delle condizioni di miglior favore, le Organizzazioni stipulanti si impegnano di dare integrale applicazione alla norma stessa a partire dall'11 novembre 1957. Nel caso in cui invece la decisione delle Organizzazioni nazionali di categoria venisse presa dopo il 10 novembre 1957, la norma n. 9 del patto nazionale verrà applicata a partire dall'11 novembre 1958.

ALLEGATO

ACCORDI PER LAVORI CON RETRIBUZIONE SPECIALE

(Allegato al Contratto collettivo provinciale per i braccianti agricoli della provincia di Padova).

Per le categorie dei lavoratori agricoli, sono considerati lavori speciali:

a) mietitura del frumento e del riso;

b) trebbiatura del frumento e del riso;

c) monda del riso.

MIETITURA E TREBBIATURA DEL FRUMENTO

Le operazioni di mietitura e trebbiatura del frumento potranno essere eseguite secondo i seguenti sistemi:

Meanda

La percentuale di meanda è del 29% al netto del carato di trebbiatura con le seguenti detrazioni:

— per le mietilegatrici il 4 %;

— per le mietitrici e falciatrici 2%.

Il bovaio che partecipi ai lavori di mietitura e trebbiatura (conduzione dei buoi per trainare la mietitrice o la mietilegatrice o carreggiatura) ha diritto ad una paga di L. 95 (novantacinque) oraria ed alla somministrazione gratuita di litri uno di vino al giorno, oltre al salario normale.

Per la rimozione dei covoni in caso di mal tempo il lavoro sarà a carico dei lavoratori qualora la necessità si presenti nel corso della mietitura o della trebbiatura, nei casi invece che ricorra un periodo di sosta non superiore ai quattro giorni (il quarto giorno compreso) tra la mietitura e la trebbiatura il lavoro di rimozione dei covoni è a carico del datore di lavoro a paga oraria come lavoro ordinario. Lo spago, i legacci, il combustibile sono a carico del datore di lavoro. Il bovaio o motorista addetti alle falciatrici o mietilegatrici sono a carico del datore di lavoro. Il manovratore della falciatrice o mietilegatrice verrà compreso fra i meandini. Gli imboccatori saranno a carico dei proprietari di trebbia, siano essi gli stessi agricoltori oppure terzi. Le riparazioni delle macchine di cui sopra sono a carico del datore di lavoro.

Per la mietitura e la trebbiatura dell'orzo, segale ed avena restano ferme le consuetudini aziendali acquisite.

Cottimo

Avviene alle seguenti condizioni:

Kg. 4 (quattro) di frumento all'ora con un minimo di 50 ore al campo non recuperabili per frumento posto in crocetta.

Paga oraria

Le tariffe per la paga oraria sono le seguenti:

Uomini dai 18 ai 65 anni L. 235+5% L. 246,50
Uomini dai 14 ai 18 anni L. 167+5% L. 175,50
Donne dai 18 ai 65 anni L. 165 + 5% L. 173,50
Donne dai 14 ai 18 anni L. 141+5% L. 148 —

Ai lavoratori a paga oraria sarà inoltre somministrato un litro di vino all'uomo e mezzo litro alle donne e ragazzi a titolo gratuito per ciascuna giornata.

MIETITURA, TREBBIATURA E MONDA DEL RISO

Il Contratto interregionale mondariso fa parte integrale degli accordi provinciali eccetto per quanto riguarda i salari.

Visti il contratto e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 11 NOVEMBRE 1958, PER LE PAGHE MEDIE DEI LAVORATORI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Il giorno 11 novembre 1958 presso la sede dell'Unione agricoltori

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI, rappresentata dal suo presidente *Filippo Brogliato*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI, rappresentata dal suo presidente cav. *Giovanni Bertoli*

e

la LIBERTERRA PROVINCIALE, rappresentata dal signor *Sartori Alfonso*;

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE, rappresentata dal signor *Pannocchia Paolo*;

sono state determinate le paghe medie da valere per la liquidazione degli operai agricoli relativamente all'annata agraria 1957-58:

Bovai e salariati dai 18 ai 65 anni	L.	850
Bovai e salariati dai 16 ai 18 anni	»	595
Bovai e salariati dai 14 ai 16 anni	»	510
Obbligato di 1ª forma	»	910
Obbligato di 2ª forma	»	930
Accordati	»	870
Famigli dai 18 ai 65 anni	»	1.000
Famigli dai 16 ai 18 anni	»	700
Famigli dai 14 ai 16 anni	»	680
Artieri di 1ª categoria	»	1.520
Artieri di 2ª categoria	»	1.300

Inoltre la gratifica natalizia per gli operai semi fissi (accordati ed obbligati) è stata determinata in lire 7.938.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 12 GIUGNO 1959, PER LA DETERMINAZIONE DELLA PAGA ORARIA DA CORRISPONDERE AGLI OPERAI ADDETTI AI SOLI LAVORI DI MIETITURA E TREBBIATURA DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Il giorno 12 giugno 1959 presso l'Ufficio provinciale del lavoro di Padova, alla presenza del direttore dell'Ufficio dott. *Renzo Dalla Montà*,

tra i rappresentanti

dell'Unione Provinciale degli Agricoltori;

della Federazione dei Coltivatori Diretti;

e i rappresentanti

della Camera Confederale del Lavoro;

dell'Unione Provinciale dei Sindacati Liberi;

dell'Unione Provinciale Italiana del Lavoro,

si è convenuto

che per i soli lavori di mietitura e trebbiatura che vengono retribuiti a paga oraria le retribuzioni per l'anno 1959 sono fissate come segue:

Uomini dai 18 ai 65 anni	L.	252
Uomini dai 14 ai 18 anni	»	181
Donne dai 18 ai 65 anni	»	178
Donne dai 14 ai 18 anni	»	152

Ai lavoratori a paga oraria sarà inoltre somministrato un litro di vino all'uomo e mezzo litro alle donne e ragazzi a titolo gratuito per ciascuna giornata.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO 1° OTTOBRE 1959, PER I SALARIATI FISSI AGRICOLI DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Il giorno 1° ottobre 1959 in Padova, nella sede dell'Ufficio provinciale del lavoro e della Massima occupazione,

tra

l'UNIONE PROVINCIALE DEGLI AGRICOLTORI DI PADOVA, rappresentanta dal suo presidente dott. *Francesco Grinzato*;

la FEDERAZIONE PROVINCIALE DEI COLTIVATORI DIRETTI DI PADOVA, rappresentata dal suo presidente cav. uff. *Giovanni Bertoli*;

e

la LIBERTERRA PROVINCIALE DI PADOVA, rappresentata dal sig. *Carraro Leone*, Segretario provinciale del Sindacato salariati e braccianti, assistito dal rag. *Cesarino Fabbri*, Segretario dell'Unione sindacale;

la FEDERBRACCIANTI PROVINCIALE DI PADOVA, rappresentata dal sig. *Bruno Lazzarin*, Segretario della stessa, assistito dal sig. *Pannocchia Paolo*, Segretario della Camera del lavoro di Padova;

l'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO DI PADOVA, rappresentata dal sig. *Pastorello Costantino*, Segretario dell'U.I.L.-Terra, assistito dal sig. *Destro Antonio*, Segretario dell'U.I.L. Provinciale di Padova;

viene stipulato il presente contratto collettivo di lavoro da valere per i salariati fissi agricoli della provincia di Padova:

Art. 1.

DEFINIZIONE DEL SALARIATO FISSO

Per salariato fisso si intende il lavoratore agricolo assunto e vincolato con contratto individuale a termine di durata non inferiore ad un anno, la cui prestazione si svolga ininterrottamente per tutta la durata del rapporto presso la stessa azienda agricola, ove generalmente risiede, e la cui retribuzione viene corrisposta mensilmente.

Appartengono a questa categoria:

a) bovaio;

b) vaccaro;

c) salariato;

d) salariato in casa (in detta categoria sono compresi i famigli, garzoni).

Art. 2.

ASSUNZIONI

Le assunzioni dei salariati fissi sono disciplinate dalle norme di legge vigenti sul collocamento della mano d'opera agricola.

Art. 3.

DURATA INDIVIDUALE

Tra il datore di lavoro ed il salariato, all'atto dell'assunzione, dovrà essere redatto, firmato e scambiato, il contratto individuale di lavoro da valere a tutti gli effetti di legge, conforme al modulo contenuto nel libretto sindacale di lavoro di cui all'art. 6. In tale contratto dovranno essere precisate la qualifica, la data di inizio del rapporto, il salario spettante in base a quanto stabilito dal presente contratto collettivo provinciale.

Art. 4.

DURATA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE E MODALITÀ DELLE DISDETTE

La durata del contratto individuale è quella stabilita dagli articoli 1 e 3 della legge 15 agosto 1949, n. 533.

Alla scadenza il contratto si intende tacitamente rinnovato qualora non sia intervenuta disdetta da una all'altra parte almeno quattro mesi prima della scadenza stessa mediante cartolina raccomandata con r. r. e mediante registrazione sul libretto sindacale di lavoro controfirmata dalle parti.

Art. 5.

MANSIONI

Sono fissi quei lavoratori assunti o vincolati per la durata di un anno e retribuiti normalmente a salario mensile.

La qualifica di lavoratore fisso dovrà risultare dal contratto individuale di cui all'art. 3. Rientrano in tale categoria:

a) Bovai: si intende bovaio il lavoratore agricolo dai 18 ai 65 anni di età al quale è affidata la custodia ed il governo del bestiame ed ogni altra cura inerente ai bisogni della stalla ed affini.

Il bovaio potrà governare fino a 10 capi grossi da lavoro o 15 vitelli da 21 a 36 mesi, o fino a 20 allievi comprendendo in quest'ultima categoria gli animali fino a 21 mesi di età, esclusi i lattanti, ovvero un numero di animali in proporzione.

I bovai non sono tenuti ad eseguire le zappature, le rincalzature a mano, la mietitura, la falciatura a mano (eccezione fatta per l'erba fresca occorrente al mantenimento del bestiame) e i lavori di carriola.

Nelle aziende in cui la lavorazione del terreno viene eseguita in prevalenza o totalmente con mezzi meccanici, il numero degli animali assegnati ad ogni singolo bovaio sarà aumentato proporzionalmente all'impiego dei suddetti mezzi meccanici fino ad un massimo di 16 capi grossi da lavoro o 20 vitelli da 21 a 36 mesi, o fino a 30 allievi comprendendo in questa ultima categoria gli animali fino a 21 mesi di età, esclusi i lattanti, ovvero un numero di animali in proporzione.

Qualora il numero degli animali non raggiunga quello fissato precedentemente, il bovaio potrà essere usato per i lavori agricoli esclusi però la mietitura, la trebbiatura ed i lavori di carriola.

b) Vaccari: si intende per vaccaro il lavoratore agricolo dai 18 ai 65 anni di età addetto alla cura, custodia, governo delle vaccine da latte e sfalcio dei foraggi freschi: il vaccaro avrà un carico di stalla commisurato in 16 (sedici) mucche da latte.

I vaccari non sono tenuti ad eseguire le zappature, le rincalzature a mano, la mietitura, la falciatura a mano (eccezione fatta per l'erba fresca occorrente al mantenimento del bestiame) e i lavori di carriola.

Il carico stalla verrà aumentato di due capi quando il vaccaro non provveda allo sfalcio dei foraggi freschi e di quattro capi quando la mungitura venga fatta con mezzi meccanici.

Resta inteso che ad una vaccina da latte corrispondono due capi di allievi comprendendo in questa categoria gli animali fino a 21 mesi di età, esclusi i lattanti: mentre gli animali da 21 a 36 mesi, ed anche di età inferiore, qualora il capo abbia partorito, saranno considerati tre quarti di capo grosso. Dopo il parto, la vaccina, qualunque sia la età, viene considerata capo grosso.

Qualora nella stalla esistono capi di differente età, il carico sarà commisurato in proporzione secondo i valori indicati nel comma precedente, esclusi in ogni caso dal calcolo i lattanti.

Qualora il numero degli animali non raggiunga i 16 capi grossi calcolati nella maniera più sopra indicata, il vaccaro potrà essere usato per i lavori agricoli esclusi però la mietitura, la trebbiatura ed i lavori di carriola.

c) Salariati: si intende per salariato a salario intero il lavoratore agricolo dai 18 ai 65 anni di età che risiede stabilmente nell'azienda ed è occupato per tutte le giornate dell'anno, eccetto le festive, nell'esecuzione dei lavori normali dell'azienda stessa senza responsabilità della stalla, e per i servizi vari, ecc.

Salariato in casa: per salariato in casa si intende il lavoratore che convive con la famiglia del datore di lavoro presso il quale consuma i pasti ed ha normalmente alloggio e che eseguisce tutti i lavori che gli vengono ordinati nell'azienda senza per altro avere alcuna attribuzione specifica.

In detta categoria sono compresi tutti quei lavoratori che localmente vanno sotto la denominazione di famigli, garzoni.

Il datore di lavoro potrà, in relazione alle esigenze dell'azienda, adibire il salariato fisso a mansioni diverse purchè esse non importino una diminuzione della retribuzione o un mutamento sostanziale della sua posizione, rispetto alla precedente qualifica. Nel caso previsto dal comma precedente il salariato fisso avrà diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta se è a lui vantaggioso, nonchè ad acquisire la nuova qualifica quando ad essa attività venga stabilmente adibito.

Art. 6.

LIBRETTO SINDACALE DI LAVORO

E' istituito il libretto sindacale di lavoro secondo il modulo allegato al presente contratto.

Sul libretto sindacale di lavoro oltre alla qualifica del lavoratore, saranno registrate le varie prestazioni di attività, la corresponsione e le trattenute eseguite in dipendenza del rapporto di lavoro con l'indicazione delle relative causali.

Il lavoratore è tenuto a presentare alla fine di ogni mese o quando lo richiede il datore di lavoro, il proprio libretto personale per le annotazioni di cui al comma precedente, da effettuarsi alla presenza del lavoratore.

Art. 7.

ATTREZZI DI LAVORO

Il datore di lavoro consegnerà al lavoratore gli attrezzi necessari al lavoro cui è chiamato.

Gli attrezzi ed utensili affidati debbono essere annotati sul libretto sindacale con la indicazione dello stato d'uso.

Il lavoratore è tenuto a conservare in buono stato gli attrezzi, gli utensili ed in genere quanto gli è stato affidato dal datore di lavoro.

Il lavoratore risponderà della perdita e dei danni imputabili a sua colpa e l'ammontare verrà trattenuto sulle sue spettanze.

Art. 8.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore fisso è sempre fatta attraverso un periodo di prova, la cui durata massima è fissata in 30 giorni.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto di sciogliere in qualunque momento il contratto senza alcun preavviso.

Il lavoratore che entro il termine del periodo di prova non venga confermato dal datore di lavoro e non intenda per sua volontà rimanere in servizio avrà diritto alla corresponsione del solo compenso per i giorni di lavoro compiuti, in base al salario previsto per la categoria nella quale avrà lavorato.

Ultimato il periodo di prova senza che il datore di lavoro ed il lavoratore abbia fatto alcuna comunicazione all'altra parte, il lavoratore stesso si intende tacitamente confermato e la retribuzione spettantegli non potrà essere inferiore a quella stabilita per la categoria alla quale viene assegnato.

Art. 9.

AMMISSIONE AL LAVORO E TUTELA DELLE DONNE E DEI RAGAZZI

Per l'ammissione al lavoro e tutela delle donne e dei ragazzi valgono le norme di legge vigenti in materia.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per i salariati fissi l'orario ordinario di lavoro non potrà eccedere le otto ore giornaliere salvo i periodi di maggior lavoro e per non più di tre mesi all'anno, per la durata massima di un'ora giornaliera; la distribuzione dell'orario di lavoro dell'annata agraria è così stabilita:

novembre, dicembre, gennaio, ore 7;

febbraio, marzo, aprile, agosto, settembre e ottobre, ore 8;

maggio, giugno e luglio, ore 9.

Per i salariati addetti al bestiame, in considerazione del carattere discontinuo delle relative prestazioni, rispettando la media annuale di otto ore giornaliere di effettivo lavoro, si stabilisce che il numero dei capi sia quello di cui all'art. 5 e che le mansioni siano quelle rientranti nello svolgimento dei lavori di consuetudine della azienda

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, FESTIVO E NOTTURNO

Si considera:

a) lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale di lavoro previsto dall'art. 10;

b) lavoro notturno quello eseguito da una ora dopo l'Ave Maria all'alba;

c) lavoro festivo, quello eseguito nelle domeniche e negli altri giorni festivi riconosciuti tali dallo Stato e di cui all'art. 13, nonché la festa del Patrono del luogo.

Il lavoro straordinario non può superare le due ore giornaliere.

Le prestazioni di cui sopra saranno eseguite a richiesta del datore di lavoro, nei casi di evidente necessità e non dovranno avere perciò carattere sistematico, salvo i casi di cui all'ultimo comma.

Le percentuali di maggiorazione da applicarsi sulla retribuzione (paga base, contingenza, generi in natura) sono le seguenti:

Lavoro straordinario	16%;
Lavoro festivo	25%:
Lavoro notturno	35%;
Lavoro straordinario festivo	30%;
Lavoro notturno festivo	40 %.

Non si fa luogo a maggiorazioni per lavoro notturno quando questo cada in regolari turni periodici o riguardi mansioni specifiche rientranti nelle normali attribuzioni della particolare figura del salariato in base ai Contratti collettivi, mansioni che per la loro natura, o per esigenze tecniche devono eseguirsi anche di notte.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Fermo restando il disposto dell'art. 1 numero 6. 7, 8, della legge 22 febbraio 1934 numero 370, ai salariati che prestano la loro opera alle dipendenze di aziende agricole, è dovuto un riposo settimanale di 24 ore consecutive, possibilmente in coincidenza con la domenica.

Anche i salariati fissi addetti alla cura e governo del bestiame hanno diritto settimanalmente ad una giornata di riposo possibilmente in coincidenza con la domenica.

Qualora, però a giudizio del datore di lavoro, ciò non fosse possibile, i salariati fissi di cui al comma precedente, dovranno eseguire anche, nel giorno di riposo, il governo del bestiame ed i lavori relativi alla stalla.

A tali salariati i quali non possono fruire dell'intero periodo di riposo settimanale, dovrà essere concesso un periodo di riposo compensativo a forfait pari a 24 giorni retribuiti per ogni anno, in una sola volta, o diviso in due periodi, a seconda delle esigenze delle aziende.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi tutte le domeniche ed i seguenti:

1) Il primo dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno della Festa di S. Giuseppe;
4) il 25 aprile, anniversario della Liberazione;
5) il giorno di lunedì dopo Pasqua;
6) il giorno dell'Ascensione;
7) il giorno del Corpus Domini;
8) il 1° maggio, festa del lavoro;
9) il 2 giugno, anniversario della fondazione della Repubblica;
10) il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo;
11) il 15 agosto, giorno dell'Assunzione della B. V Maria;
12) il 1° novembre, Ognissanti;
13) il 4 novembre, giorno dell'Unità Nazionale;
14) l'8 dicembre, giorno dell'Immacolata Concezione;
15) il 25 dicembre, giorno di Natale;
16) il 26 dicembre, S. Stefano;
17) Festa del Patrono del luogo.

Art. 14.

RETRIBUZIONE

Gli elementi che costituiscono la retribuzione sono:

a) la paga base;

b) la contingenza;

c) i generi in natura quando siano corrisposti per patto o consuetudine.

Al bovaio e al vaccaro sarà corrisposto il seguente salario:

in denaro (per mese):

Paga base	L. 2.297,12
Contingenza	» 6.429,13
Totale mensile	L. 8.726,25

in natura (per anno):

Casa di abitazione, proporzionata ai bisogni igienici e morali della famiglia in rapporto al numero dei suoi componenti e con annesso orto adiacente di una estensione tra metri quadrati 100 - 200.

I locali dovranno essere salubri ed imbiancati ad ogni cambio di famiglia. In caso che il conduttore, non fornisca la casa di abitazione ed annessi, sarà tenuto a corrispondere a compenso la somma di L. 10.000 suscettibili degli aumenti stabiliti dalle leggi per gli affitti urbani.

Un campo fra uno dei campi seminati a granoturco, scelto dal bovaio o vaccaro subito dopo la semina.

Le pannocchie ed i tutoli restano di proprietà del bovaio o vaccaro. Le canne, che restano dote dell'azienda, dovranno essere dal bovaio o vaccaro tagliate e legate in fascio. Il trasporto e la messa in cumuli spetta al datore di lavoro.

Q.li 8 di granoturco secco, sano e alimentare

Q.li 4 di frumento, secco, sano e alimentare.

Legna verde q.li 25, se secca q.li 12,50. Sarà fornita in fascine formate da legna mista di viti, gelso e di scalvo. Si considera secca la legna dopo i sei mesi dal taglio. Inoltre L. 6000 annue da corrispondersi in ragione di L. 500 mensili.

Qualora il conduttore consegni tutte le fascine di sola legna di scalvo la quantità sopraindicata verrà ridotta del 30 per cento. Se invece consegnerà tutte le fascine di sola vite e gelso, la quantità sopraindicata verrà maggiorata del 30 per cento.

Per le famiglie che contano più di una unità lavorativa aventi diritto alla legna, questa sarà somministrata, se allo stato verde, nella misura di q.li 8,35 per la seconda unità e q.li 5 ferme restando per le diverse qualità di fascine le variazioni in più o in meno soprafissate. Conseguentemente alla seconda unità saranno inoltre corrisposte in denaro L. 2.740 annue ed alla terza e successive L. 1665 annue da corrispondersi mensilmente in dodicesimi.

In caso che il datore di lavoro non fornisca la legna, sarà tenuto a corrispondere l'equivalente in denaro valutando il quantitativo minimo al prezzo medio dell'annata desunto dall'elenco dei prezzi al minuto della Camera dell'Industria, Agricoltura e Commercio.

Q.li 2 di vino sano e buono in soprappiù della mercede, oppure, secondo il contratto individuale, sarà assegnato, a facoltà del datore di lavoro, un filare che produca il suddetto quantitativo.

Quando nella stalla esista una monta taurina pubblica, il bovaio o il vaccaro percepirà L. 200 per ogni vaccina estranea all'azienda.

Il bovaio o vaccaro percepirà inoltre lire 200 per ogni vitello nato vivo e vitale, e lire 200 per ogni vitello svezzato.

Tali prezzi verranno liquidati entro periodi massimi di 90 giorni. Il conduttore deve provvedere a sue spese alla illuminazione della stalla.

Alla famiglia del bovaio è concesso tenere non più di venti galline, 80 pulcini e un maiale tenuto a catena rinchiuso.

In ogni modo il pollame non dovrà arrecare danno ai prodotti della azienda.

Al salariato sarà corrisposto il seguente salario:

in denaro (per un mese):

Paga base	L. 2.184,80
Contingenza	» 6.024,86
Totale mensile	L. 8.209,66

in natura (per anno):

Lo stesso salario del bovaio e del vaccaro ed eccezione dei compensi inerenti alla stalla.

Al salariato in Casa spetta oltre all'alloggio, il vitto ed eventualmente cura e pulizia del vestiario, il seguente compenso in denaro:

in denaro (per un mese):

Paga base	L. 3.027,20
Contingenza	» 9.116,44
Totale mensile	L. 12.143,64

Nel caso che al salariato in casa non venisse corrisposto l'alloggio egli avrà diritto ad una maggiorazione mensile di lire 1000.

Qualora per qualsiasi motivo in qualche giornata dell'annata agraria il salariato in casa non godesse del vitto, questo gli sarà accreditato in ragione di lire 400 per ogni giorno. In questo caso la liquidazione corrispondente dovrà avvenire in occasione del salario mensile.

Art. 15.

CLASSIFICAZIONE E RETRIBUZIONE DELLE CATEGORIE PER ETÀ E SESSO

La classificazione e retribuzione per gli uomini, le donne ed i ragazzi è determinata nel modo seguente:

QUALIFICA	Percentuali	Paga base	Contingenza	Totale
Bovaio e Vaccaro:				
Dai 18 ai 65 anni	100 %	2.297,12	6.429,13	8.726,25
» 16 » 18 »	70 %	1.607,98	4.497,55	6.105,53
» 14 » 16 »	60 %	1.378,27	3.849,35	5.227,62
Salariato:				
Dai 18 ai 65 anni	100 %	2.184,80	6.024,86	8.209,66
Salariato in casa:				
Dai 18 ai 65 anni	100 %	3.027,20	9.116,44	12.143,64
» 16 ai 18 anni	70 %	2.119,04	6.377,84	8.496,88
» 14 » 16 »	60 %	1.816,32	5.462,91	7.279,23

Art. 16.

GRATIFICA NATALIZIA

Ai salariati fissi con contratto non inferiore ad un anno, al termine di ogni annata agraria spetta una indennità annuale a titolo di gratifica natalizia, pari all'importo di 16 giornate del salario globale composto dalla paga base, contingenza, generi in natura.

La gratifica natalizia è frazionabile in dodicesimi in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro o di posticipata assunzione nel corso dell'annata, in relazione al periodo di servizio prestato.

La gratifica natalizia assorbe fino alla concorrenza del suo ammontare ogni altra indennità a titolo analogo, quali 13ª mensilità, 200 ore, 53ª settimana, ecc.

Art. 17.

MALATTIA ED INFORTUNI

Il salariato fisso infortunato o di cui sia stata comprovata la malattia ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di 120 giorni, di cui i primi 3 retribuiti. Trascorso tale periodo e perdurando l'infermità è reciproco il diritto di risolvere il contratto di lavoro, dietro corresponsione dell'indennità di anzianità, della gratifica natalizia nonchè dell'indennità sostitutiva delle ferie, maturate sino alla data della risoluzione del contratto.

Durante il periodo per il quale viene conservato il posto, il salariato fisso continuerà ad usufruire gratuitamente della casa, dell'orto, del porcile, del pollaio, che gli sono stati dati in uso.

Se il salariato coltiva un appezzamento di terreno in compartecipazione od a suo pieno beneficio, ha diritto a continuare la coltivazione di esso sino alla realizzazione dei raccolti in corso al momento in cui è stato ammalato.

In caso di necessità di pronto soccorso o di ricovero ospedaliero l'azienda fornirà gratuitamente il mezzo di trasporto di cui dispone.

Art. 18.

DIARIE

Ai salariati fissi, che comandati fuori azienda, siano costretti a consumare il pasto o a pernottare fuori la azienda stessa è dovuto il rimborso delle spese vive.

Art. 19.

FERIE

Ai salariati fissi spetta, per ogni anno di ininterrotto servizio presso la stessa azienda, un periodo di ferie retribuito di giorni otto, ed in caso di risoluzione anticipata del rapporto, le ferie sono frazionabili in dodicesimi.

Il datore di lavoro, nello stabilire l'epoca di godimento delle ferie dei dipendenti, deve tener conto, compatibilmente alle esigenze aziendali, degli interessi e dei desideri dei salariati fissi.

Art. 20.

PREVIDENZA, ASSISTENZA E ASSEGNI FAMILIARI

Per le assicurazioni sociali, per gli infortuni, le malattie, gli assegni familiari, nonchè per il versamento dei relativi contributi da parte del datore di lavoro, valgono le disposizioni vigenti.

Art. 21.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per le gestanti e puerpere si applicano le disposizioni di legge.

Art. 22.

PERMESSI STRAORDINARI

Il lavoratore che contragga matrimonio ha diritto ad un congedo di giorni 7 retribuito durante il quale è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio. Ha altresì diritto ad un permesso di giorni 2 in caso di decesso di parenti di primo grado, senza alcuna trattenuta da parte del datore di lavoro.

Detti permessi sono indipendenti dalle ferie.

Art. 23.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata di leva ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro ed il salariato ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte del salariato fisso.

Il lavoratore che non si metta a disposizione della azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Il periodo di richiamo alle armi viene computato nell'indennità di servizio.

Art. 24.

TRAPASSO DI AZIENDA

Il trapasso di azienda non comporta la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva tutti i suoi diritti per crediti di lavoro nei confronti del datore di lavoro subentrante, quando non sia stato liquidato dal cessante.

Art. 25.

NORME DISCIPLINARI

I lavoratori, per quanto attiene il rapporto di lavoro, dipendono dal conduttore della azienda o da chi per esso e debbono eseguire con diligenza il lavoro loro ordinato.

I rapporti fra i lavoratori dell'azienda e tra questi ed il loro datore di lavoro, o chi per esso, debbono essere ispirati a reciproco rispetto e tali da assicurare la normale disciplina aziendale.

Qualsiasi infrazione alla disciplina da parte del lavoratore potrà essere punita, a seconda della gravità della mancanza, nel modo seguente:

1) con la multa fino ad un massimo di 2 ore di salario nei seguenti casi:

a) che senza giustificato motivo si assenti o abbandoni il lavoro, ne ritardi l'inizio, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) che per negligenza arrechi lievi danni alla azienda, al bestiame, alle macchine, agli attrezzi;

c) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza.

Gli importi delle multe o delle trattenute che non rappresentino risarcimento di danni, saranno devoluti a beneficio della Cassa Mutua Malattia Settore Agricolo.

2) Con la sospensione dal lavoro per una giornata nei casi di recidiva di maggiore gravità nelle mancanze di cui al punto 1).

3) Con il licenziamento immediato e senza preavviso e indennità nei casi seguenti:

a) insubordinazione grave verso il datore di lavoro o ad un suo rappresentante della azienda;

b) danneggiamenti dolosi agli attrezzi, alle coltivazioni, agli stabili, al bestiame;

c) assenze ingiustificate per 4 giorni consecutivi;

d) risse e condanne penali per reati comuni;

e) recidiva alle mancanze che abbiano dato luogo alla punizione prevista dal paragrafo 2);

f) in tutti gli altri casi di tale gravità che non consentano la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro.

Art. 26.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ

In caso di cessazione del rapporto di lavoro è dovuta al salariato fisso un'indennità pari a 5 giorni di retribuzione per ogni anno di servizio prestato nell'azienda, salvo il caso di licenziamento in tronco per fatto o colpa del lavoratore stesso.

La retribuzione (per retribuzione si intende salario globale paga base, contingenza, generi in natura) da prendersi a base per la determinazione dell'indennità di anzianità è quella ultima cui il salariato ha diritto alla data della cessazione del rapporto.

Decorso il primo anno di servizio la liquidazione della detta indennità deve computarsi per dodicesimi anche per le eventuali frazioni di anno.

La indennità sopra stabilita sarà corrisposta per il servizio prestato a decorrere dall'annata agraria 1951-1952.

Per il servizio prestato anteriormente a tale annata valgono le disposizioni previste in merito nei contratti collettivi preesistenti.

In caso di morte del salariato la indennità è dovuta agli aventi diritto in base all'articolo 2122 del Codice civile. Ove il salariato deceduto avesse beneficiato della casa di abitazione la sua famiglia continuerà nell'uso di essa — o di altra corrispondente — come degli eventuali annessi (pollaio, porcile, orto) fino alla fine dell'annata agraria in corso.

Qualora lo stesso salariato avesse avuto in coltivazione un appezzamento di terreno in compartecipazione la sua famiglia ha diritto a continuare la coltivazione di esso fino al realizzo dei raccolti in corso al momento del decesso.

Per il campo seminato a granoturco, cioè a pieno beneficio, la divisione del prodotto sarà integrale per i mesi di servizio prestato; e in ragione delle percentuali di cointeressenza per i mesi successivi al decesso.

Art. 27.

LIQUIDAZIONE INDENNITÀ

Le indennità ragguagliate a giornata, debbono liquidarsi sulla base delle paghe medie annuali.

Art. 28.

CONTROVERSIE INDIVIDUALI

In caso di contestazione fra datore di lavoro e prestatore d'opera, in dipendenza del rapporto di lavoro, qualora le parti non raggiungano l'accordo, la controversia individuale potrà essere demandata alle rispettive Organizzazioni sindacali per il tentativo di amichevole componimento ed in prima istanza presso gli Uffici zona mandamentali.

Art. 29.

CONTROVERSIE COLLETTIVE

Le controversie collettive che dovessero sorgere per l'applicazione ed interpretazione dei contratti collettivi, devono essere esaminate dalle Associazioni sindacali contraenti per il sollecito amichevole componimento.

Art. 30.

DURATA DEL PATTO

Il presente Patto provinciale di lavoro, da valere per la categoria dei salariati fissi, ha la durata dall'11 novembre 1959 fino al 10 novembre 1960.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno qualora non disdettato da una delle parti contraenti almeno sei mesi prima della scadenza a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno.

Il presente patto conserverà la sua efficacia fino alla entrata in vigore del nuovo.

Dichiarazione a verbale

Le Organizzazioni dei datori di lavoro si impegnano di premurare a mezzo dei propri tecnici in materia le autorità competenti perchè sia eliminato l'ingiusto aggravio ai danni dei lavoratori attualmente verificantesi in quei Comuni ove è ancora in atto la imposta di consumo sul vino di cui all'art. 14.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 1° OTTOBRE 1959, PER I LAVORATORI AGRICOLI AVVENTIZI E SEMIFISSI DELLA PROVINCIA DI PADOVA

Il giorno 1° ottobre 1959 presso l'Ufficio Provinciale del Lavoro di Padova alla presenza del direttore dottor *Renzo Dalla Montà*

tra

l'UNIONE PROVINCIALE AGRICOLTORI DI PADOVA, in persona del suo Presidente;

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE COLTIVATORI DIRETTI DI PADOVA, in persona del suo Presidente;

e

la C.I.S.L. SETTORE TERRA, di Padova, in persona del sig. *Carraro Leone,* Segretario della Federazione Salariati Braccianti, assistito dal sig. *Fabbris Cesarino*, Segretario della C.I.S.L.;

e

la C.G.I.L. Padova, in persona del sig. *Lazzarin Bruno,* Segretario della Federazione Braccianti, assistito dal signor *Paolo Pannocchia,* Segretario della C.G.I.L.

e

la U.I.L. Padova, rappresentata dal sig. *Destro Antonio,* Segretario della U.I.L.-Terra:

è stato convenuto

Le retribuzioni spettanti ai braccianti avventizi e semifissi della provincia di Padova a partire dal 23 ottobre 1959 sono fissate nella seguente misura:

Avventizi

Uomini	dai 18 ai 65 anni	L.	141 —	orarie
Ragazzi	dai 14 ai 18 anni	»	100,15	»
Donne	dai 18 ai 65 anni	»	98,70	»
Ragazze	dai 14 ai 18 anni	»	84,30	»
Accordati		»	122,60	»
Obbligati 1ª forma		»	100,60	»
Obbligati 2ª forma		»	93,50	»

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. **1041.**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese di occhialerie della provincia di Torino.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027 recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 3 dicembre 1958 per le industrie dell'occhialeria;

Visto, per la provincia di Torino, il contratto collettivo 17 febbraio 1949, e relativo allegato, per gli addetti all'industria delle occhialerie, stipulato tra l'Associazione Provinciale Esercenti Industrie Varie Gruppo Occhialerie e il Sindacato Provinciale Abbigliamento, la Federazione Provinciale Liberi Lavoratori Abbigliamento F.U.I.L.L.A. -, al quale ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L.:

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 18 della provincia di Torino, in data 30 maggio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Torino, il contratto collettivo 17 febbraio 1949, relativo agli addetti all'industria delle occhialerie, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese di occhialerie della provincia di Torino.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 luglio 1962
Atti del Governo, registro n. 155, foglio n. 7. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 17 FEBBRAIO 1949 PER GLI ADDETTI ALL'INDUSTRIA DELLE OCCHIALERIE DELLA PROVINCIA DI TORINO

Addì 17 febbraio 1949 in Torino

tra

il GRUPPO OCCHIALERIE DELL'ASSOCIAZIONE PROVINCIALE ESERCENTI INDUSTRIE VARIE, rappresentata dal Capo Gruppo comm. *Giuseppe Ratti* assistito dai sigg. avvocato *Edoardo Urani* e dott. *Luigi Bava* e con la partecipazione di una Delegazione Industriale composta dai sigg. *Cavalli Enzo*, *Marzetti Manlio*, *Raule Nello*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DELL'ABBIGLIAMENTO (Camera del Lavoro) rappresentato dal Segretario sig. *Francesco Pianezza*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE LIBERI LAVORATORI ABBIGLIAMENTO F.U.I.L.L.A. rappresentata dal Segretario *Pietro Pescarolo* e dalla signorina *Maria Gherra*, con l'intervento di una Delegazione di lavoratori: *Caneparo Amato* e *Masoero Luigi*, con l'assistenza dell'Ufficio Sindacale dell'Unione Liberi Sindacati dei Lavoratori, rappresentato dai sigg. *Fassiano* rag. *Vincenzo* e *Bussolino Raffaele*,

è stato stipulato il seguente contratto provinciale di lavoro da valere per gli operai addetti all'industria delle occhialerie.

Art. 1.

ASSUNZIONE E DOCUMENTI DI LAVORO

L'assunzione del lavoratore deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà comunicata all'interessato, normalmente per iscritto e dovrà specificare:

a) la data dell'assunzione;

b) la categoria alla quale l'assunto viene assegnato e la paga relativa;

c) la località in cui il lavoro viene prestato.

Il nuovo assunto è tenuto a presentare alla Direzione dell'Azienda i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera per l'assicurazione sociale obbligatoria in quanto ne sia in possesso;

4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia in posseso.

Il datore di lavoro nel caso di mancanza o di irregogolarità dei documenti di cui ai punti 3 e 4 è tenuto a regolarizzare la posizione del lavoratore dal giorno dell'assunzione, ferma restando la responsabilità del precedente datore di lavoro circa le eventuali irregolarità.

5) titoli di preparazione professionale con specifico riferimento al rapporto di lavoro;

6) certificato penale rilasciato da non più di tre mesi ove l'azienda lo richieda;

7) eventuali documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

Dei documenti che trattiene, l'azienda rilascerà ricevuta all'interessato.

Il nuovo assunto ha l'obbligo di comunicare alla azienda che lo impiega il proprio domicilio, e, ove intervengano, i mutamenti successivi.

La Direzione, nell'assumerlo, lo metterà in grado di conoscere l'esistenza ed il contenuto del presente contratto e di eventuali regolamenti interni.

I membri delle Commissioni Interne od il Delegato di fabbrica dovranno essere provveduti di una copia del contratto a cura e spese del datore di lavoro. All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la ditta è tenuta a restituire al lavoratore tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso d'impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro i cinque giorni successivi ed intanto la azienda rilascerà al lavoratore interessato una dichiarazione che possa servire al lavoratore stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 2.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge. Per l'assunzione al lavoro dei fanciulli vale il limite minimo di 14 anni.

Per il lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme della legge 26 aprile 1934, n. 653 e successive, nanchè le disposizioni contenute nel regio decreto 7 agosto 1936, n. 1720 relative alle operazioni inerenti alla manipolazione di colori, vernici e solventi pericolosi alla salute, qualora ricorrano gli estremi dell'applicazione della legge stessa.

Art. 3.

VISITA MEDICA

Una visita medica preventiva, allo scopo di accertare l'integrità e l'idoneità fisica dell'operaio, potrà essere disposta dalla Direzione dell'azienda che si varrà all'uopo di un medico di sua fiducia.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'operaio può essere assunto per un periodo di prova di sei giornate lavorative. Entro questo limite, che potrà d'accordo tra le parti, essere aumentato a 15 giornate lavorative, sia la Direzione dell'Azienda come l'operaio assunto, avranno la facoltà di rescindere il rapporto di lavoro, senza preavviso e senza indennità alcuna. Scaduto il periodo di prova, l'operaio s'intende assunto definitivamente. Quando, prima o alla scadenza del periodo di prova, si rescinda il rapporto di lavoro, spetta all'operaio il compenso per il lavoro prestato in base al contratto vigente, compenso non inferiore, comunque, al minimo contrattuale previsto per la categoria cui l'operaio è stato assegnato durante il periodo di prova, semprechè non sia stato prestabilito un salario maggiore.

Per l'operaio assunto definitivamente, il periodo di prova entra nel computo complessivo pel servizio prestato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

Gli operai delle Aziende industriali, comprese nella sfera di applicazione del presente contratto, di cui alla premessa, sono suddivisi nelle categorie specificate in appresso:

UOMINI

Operaio specializzato

E' l'operaio qualificato che possedendo una capacità tecnico-pratica che si acquista soltanto attraverso il necessario tirocinio o mediante preparazione avuta in scuole professionali, compie a regola d'arte lavori complessi richiedenti conoscenza specifica di diversi cicli di lavorazione.

Operaio qualificato

E' operaio qualificato colui che è in possesso di capacità tecniche e pratiche conseguibili con adeguato tirocinio e che sia in grado di eseguire nella normalità e perfetta regola d'arte i lavori a lui affidati.

In questa categoria rientrano i tranciatori, i fresatori, gli addetti agli incellaggi speciali(alette, molle, cerniere) i registratori ed i limatori adibiti ad almeno due delle tre fondamentali operazioni di limatura (aste musi e nasi).

Operaio comune

E' operaio comune l'addetto alle macchine, per il quale operaio non sia richiesta capacità tecnico-pratica, se non conseguibile con breve tirocinio, l'addetto ai lavori al banco di facile esecuzione, o a lavori accessori, ed infine l'addetto a lavori di limatura (vedi chiarimento a verbale).

Manovale comune

Fattorino

Aiuto limatore

Dopo un tirocinio massimo di dodici mesi, l'aiuto limatore verrà sottoposto alla regolamentare prova d'arte e secondo l'esito del capolavoro, gli verrà riconosciuta la qualifica relativa.

C. V — Sotto la voce « addetti a lavori di limatura » devono intendersi gli operai a suo tempo classificati « limatori di 2ª categoria ».

Apprendisti

dai 14 ai 16 anni	anni 2½ apprendistato
dai 16 ai 18 anni	anni 2 apprendistato
dai 18 ai 20 anni	anni 1½ apprendistato

DONNE

a) Addette pulitrici

b) Addette incollaggio e macchine

c) Addette lavori diversi (magazzino, molatura, montaggio)

d) Aiutanti *a*) (dodici mesi)

e) Aiutanti *b*) e *c*) (sei mesi).

Apprendiste

dai 14 ai 16 anni	anni 2 apprendistato
dai 16 ai 18 anni	anni 1½ apprendistato
dai 18 ai 20 anni	anni 1½ apprendistato

Ausiliari

Operai specializzati
Operai qualificati
Manovali specializzati

Art. 6

DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

E' considerato « apprendista » il lavoratore che, assunto da un'azienda in età compresa fra i 14 ed i 20 anni per gli uomini e fra i 14 ed i 20 anni per le donne, compia un lavoro od un complesso di lavori che costituiscano una graduale preparazione per passare, alla fine del periodo di apprendistato, alla categoria degli operai qualificati.

a) La durata massima del periodo di apprendistato è quella fissata, per singolo gruppo dall'art. 5 del presente contratto.

b) La durata massima di cui è detto più sopra sarà ridotta di due terzi per i licenziati da scuole tecniche industriali ad indirizzo didattico specifico rispetto all'attività che l'apprendista è chiamato a svolgere, della metà per chi sia in possesso di licenza di una scuola secondaria di avviamento professionale, sempre ad indirizzo didattico corrispondente all'attività dell'apprendista.

c) Il servizio prestato, antecedentemente all'assunzione, presso altre aziende dello stesso ramo, sarà interamente computato ai fini indicati nel capoverso a) purchè esista analogia di mansioni e non siano trascorsi più di 18 mesi tra la fine di un periodo e l'inizio del successivo.

d) All'uopo, nel libretto di lavoro dell'interessato e nei certificati relativi al servizio prestato, saranno indicati a cura del datore di lavoro i periodi di tirocinio e gli scatti di paga conseguiti.

e) Quando, trascorsi almeno sessanta giorni dalla assunzione, l'apprendista sia dall'azienda adibito ad altri lavori, per i quali sia pure necessario un periodo di tirocinio, tutto il primo periodo sarà interamente computato ai fini indicati dal capoverso a).

f) L'apprendista, fermo restando quanto prescrivono le leggi in proposito, non potrà essere adibito a lavori faticosi o nocivi, che possano comunque minarne la resistenza fisica, nè impiegato in attività diverse da quelle relative alla sua preparazione professionale.

g) Durante il periodo di tirocinio, l'apprendista deve lavorare ed essere retribuito ad economia. Se gli fosse affidato lavoro a cottimo, egli dovrà essere considerato operaio qualificato anche se il periodo di tirocinio non risultasse completato in base ai termini indicati al capoverso a).

h) L'apprendista che raggiunto il 17° anno di età e trascorsa la metà del periodo di tirocinio di cui al capoverso a), chieda di essere ammesso e superi una prova tendente ad accertare la sua idoneità, sarà considerato operaio qualificato a tutti gli effetti retributivi e normativi.

L'apprendista che chieda e dimostri di frequentare un corso di istruzione professionale specifico rispetto all'attività che esso svolge dovrà essere lasciato libero per il tempo necessario, senza che ne risulti diminuita la sua retribuzione.

Le retribuzioni iniziali (minimi di paga base) sono stabilite dagli accordi integrativi salariali, provinciali o nazionali.

Gli aumenti successivi avvengono per scatti semestrali.

Si conviene che l'entità di ogni scatto si otterrà dividendo la differenza tra il minimo della paga base dell'operaio qualificato ed il minimo della paga dell'apprendista nel primo semestre di tirocinio per il numero dei semestri che compongono il periodo di apprendistato.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

Il lavoratore percepisce la retribuzione stabilita per la categoria alla quale è stato assegnato, od il miglior trattamento salariale atribuitogli.

Se la Direzione dell'Azienda lo adibisce a mansioni di categoria inferiore è tenuta a conservargli la retribuzione della sua categoria od il miglior trattamento di cui al comma 1. Se gli affida invece temporaneamente mansioni della categoria superiore dovrà corrispondere il compenso stabilito per la categoria stessa. Tale norma potrà non essere osservata qualora il mutamento di mansioni sia originato da fatto di natura occasionale (quale, ad esempio, la sostituzione di operaio assente o ammalato) e non si protragga per un periodo superiore a due giornate lavorative.

L'utilizzazione dell'operaio in lavori della categoria superiore per un periodo superiore ai tre mesi, ove non sia giustificata dalla necessità di sostituire altro lavoratore assente per malattia, infortunio o permesso, comporta di diritto il trasferimento alla categoria superiore.

Quando il lavoratore sia contemporaneamente e con carattere di continuità adibito a mansioni di categorie diverse, percepirà la paga fissata per la categoria superiore. Avvenendo che le mansioni della sua categoria siano nettamente prevalenti rispetto a quella della categoria superiore ed abbiano, queste, carattere saltuario, sarà corrisposta una retribuzione intermedia conservando al lavoratore ogni preesistente paga di fatto o di merito.

Art. 8.

SCUOLE PROFESSIONALI

L'istituzione di corsi di scuole professionali o di potenziamento di quelli eventualmente esistenti, allo scopo di preparare maestranze tecnicamente efficienti e di migliorare il loro livello culturale, anche da un punto di vista generale, sono additati all'Associazione Provinciale di categoria ed anche ai singoli industriali con lo scopo di perseguire con ogni possibile mezzo, per i benefici effetti sociali ed economici che ne potranno derivare.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro settimanale è determinata dalla legge, con un massimo di otto ore giornaliere, salvo le deroghe previste dalla legge stessa o da norme contrattuali (R.D.L. 15 marzo 1923 n. 692).

La tabella indicante l'orario di lavoro predeterminato, dovrà essere esposta in luogo visibile a tutti i lavoratori.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o di custodia non connessi o non strettamente attinenti alla produzione, l'orario normale di lavoro è determinato in 60 ore settimanali con un massimo di dieci ore giornaliere, salvo le eccezioni previste dagli accordi interconfederali in materia.

Art. 10.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio dovrà trovarsi al proprio posto pronto a svolgere la sua attività.

Sarà considerato ritardatario chi, al segnale di cui è detto più sopra, risulterà non entrato nello Stabilimento. L'operaio che si presenti successivamente e con un ritardo non superiore a mezz'ora, sarà considerato presente agli effetti del computo delle ore, a partire dalla mezz'ora successiva a quella in cui ha avuto inizio il lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro ed abbandonare il proprio posto prima del segnale di cessazione.

La pulizia del posto; delle macchine o degli utensili di lavoro, con le modalità indicate dalla Direzione dell'Azienda, sarà fatta normalmente prima dell'anzidetto segnale di cessazione. Ove venisse compiuta oltre l'orario normale di cui all'art. 9 sarà considerata prestazione straordinaria.

Art. 11.

ORARIO SETTIMANALE
(*Pomeriggio del sabato*)

Normalmente e dove non ostino ragioni particolari, l'orario di lavoro del sabato di ogni settimana non dovrà protrarsi oltre le o[illegible]4. Per completare l'orario settimanale potrà fars[illegible]o al ricupero, in normale regime di retribuzione, prolungando l'orario negli altri giorni della settimana.

Art. 12.

SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

In caso di interruzione del lavoro di breve durata, dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino i 60 primi.

In caso di interruzioni del lavoro che nella giornata superino i 60 primi, se l'Azienda trattiene i lavoratori nello Stabilimento, questi hanno diritto alla corresponsione della retribuzione globale per tutte le ore di presenza. Lo stesso trattamento deve essere usato al lavoratore cottimista quando rimanga inoperoso per ragioni indipendenti dalla sua volontà.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità, compreso il preavviso.

Sospensioni, interruzioni, permessi, assenze per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio non interrompono l'anzianità dell'operaio in ordine ai diritti che dall'anzianità derivano per legge o contrattualmente.

Art. 13.

RICUPERO DELLE ORE PERDUTE

Potranno essere ricuperate, in normale regime di retribuzione, le ore di lavoro perdute per causa di forza maggiore, o per temporanee soste dell'attività lavorativa, convenute preventivamente, purchè il ricupero avvenga nei 30 giorni susseguenti all'interruzione e sia contenuto nel limite massimo di un'ora al giorno.

Art. 14.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade di domenica, come stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio, purchè sia consentita dalla legge citata, comporta l'obbligo per il datore di lavoro, di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere al lavoratore un'altra giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti le maggiorazioni per il lavoro compiuto in domenica non si applicano ai lavoratori addetti a mansioni discontinue di semplice attesa e di custodia che prestano, legge consentendo, la loro opera in domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Quando i lavoratori anzidetti lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il lavoro festivo, mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 15.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO

Sono cosiderati festivi i giorni seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali indicate come tali dalle disposizioni vigenti o da quelle che saranno successivamente emanate dalle autorità competenti (attualmente il 25 aprile, il 1° maggio, l'8 maggio, il 4 novembre);

c) le ricorrenze:

1) 1 gennaio: Capodanno
2) 6 gennaio: Epifania
3) 19 marzo: S. Giuseppe
4) Ascensione
5) Corpus Domini
6) 29 giugno: S. Pietro e Paolo
7) 15 agosto: Assunzione
8) 1° novembre: Ognissanti
9) 8 dicembre: Concezione
10) 25 dicembre: Natale
11) Giorno dell'Angelo (successivo alla Pasqua)
12) Patrono della Città dove ha sede lo Stabilimento.

Quest'ultima festività potrà essere sostituita, d'accordo tra le organizzazioni territoriali, tenuto conto delle consuetudini locali.

Per le festività nazionali di cui al capoverso *b*), compete al lavoratore la retribuzione globale di fatto in ragione di otto ore giornaliere.

Per le festività infrasettimanali di cui al capoverso *c*) sarà corrisposta la retribuzione globale di fatto, secondo la durata del lavoro risultante dall'orario predeterminato in vigore nello Stabilimento. In altri termini, il lavoratore dovrà ricevere quanto avrebbe percepito se avesse effettivamente lavorato, seguendo il predetto orario. Ove uno o più lavoratori siano chiamati a prestare la loro opera in uno dei giorni compresi nelle festività infrasettimanali, oltre al trattamento in vigore indicato per le festività stesse, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto per il lavoro svolto effettivamente, sia ad economia che a cottimo, come se si trattasse di giorno feriale. Se la

prestazione ha luogo in un giorno compreso nelle festività nazionali, oltre al trattamento economico indicato per le festività stesse, sarà corrisposta la normale retribuzione globale di fatto per il lavoro svolto effettivamente, sia ad economia che a cottimo, maggiorata però delle percentuali previste per il lavoro festivo.

Il trattamento economico di cui sopra per le festività nazionali ed infrasettimanali, s'intende esteso ai lavoratori assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti di tempo in cui dura il rapporto di lavoro facendo deduzione di quanto essi possono eventualmente percepire a tale titolo da Enti Assistenziali e Previdenziali.

Art. 16.

LAVORO STRAORDINARIO NOTTURNO E FESTIVO

Maggiorazioni

1) E' lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti dell'art. 9, ossia oltre le otto ore giornaliere o le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario, ed oltre le dieci ore giornaliere o le sessanta ore settimanali per i lavoratori indicati nel secondo comma dell'articolo stesso.

2) E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica, nei giorni di riposo compensativo e nelle festività nazionali contemplate nell'art. 14.

3) E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le 22 e le 6.

Il lavoro straordinario notturno e festivo potrà essere effettuato solo nei casi e nei limiti previsti dalle leggi vigenti in materia. Sono ugualmente richiamate le leggi che vietano il lavoro notturno delle donne e dei fanciulli.

Il lavoratore che dimostri di frequentare scuole serali o festive sarà a sua richiesta, esonerato dal lavoro straordinario o festivo, ove ne derivi impedimento a frequentare le scuole stesse.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo saranno corrisposte al lavoratore, oltre la normale retribuzione, le maggiorazioni indicate in appresso:

lavoro straordinario diurno	20 %
lavoro straordinario notturno	35 %
lavoro notturno	25 %
lavoro festivo	35 %
lavoro festivo straordinario (oltre le otto ore)	45 %
lavoro festivo notturno	50 %
lavoro festivo notturno straordinario (oltre le otto ore)	60 %

Le percentuali di maggiorazione sopra indicate si calcoleranno:

a) *sulla paga base di fatto comprensiva dell'indennità di contingenza per gli operai ad economia;*

b) *sulla paga base di fatto maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo più l'indennità di contingenza, per i lavoratori a cottimo.*

Dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili, con ciò intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 17.

LAVORO A COTTIMO

a) Tutti gli operai dovranno essere retribuiti ad economia oppure a cottimo.

Il cottimo potrà essere sia collettivo che individuale, a seconda delle possibilità tecniche ed a seconda degli accordi che potranno intercorrere fra le parti direttamente interessate.

b) Ogni tariffa di cottimo deve garantire all'operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un guadagno non inferiore al minimo di paga di categoria maggiorato della percentuale del 20 %.

Tale condizione si presume adempiuta quando — qualora vi siano più operai lavoranti con la medesima tariffa di cottimo — detti operai abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al 20 %.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del detto minimo.

c) Agli operai interessati dovranno essere comunicati per iscritto, o per affissione, all'inizio del lavoro. le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente. Dovrà poi essere comunicata agli operai per i diversi cottimi, la quantità del lavoro eseguito ed il tempo impiegato.

Tali comunicazioni dovranno essere in possesso degli operai perchè essi possano sempre computare con facilità ed esattezza la propria retribuzione.

Le tariffe così stabilite una volta superato il periodo di assestamento non potranno essere variate.

Solo quando siano attuate modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro si potrà procedere alla variazione delle tariffe di cottimo in proporzione delle variazioni di tempo che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni di tariffe in tal caso dovranno intervenire entro un periodo di assestamento uguale a quello stabilito dal seguente capoverso.

d) Il periodo di assestamento di cui sopra è, per i cottimi di lavorazione in serie, di un mese. Nei casi di nuove lavorazioni speciali il periodo di assestamento — da concordarsi fra le parti — potrà avere la durata massima di 4 mesi, alla condizione che per il periodo oltre il secondo mese venga garantita agli operai una retribuzione non inferiore all'80 % del guadagno medio di cottimo realizzato nel trimestre precedente all'entrata in vigore delle tariffe provvisorie.

Per i cottimi di breve durata dovrà intendersi per periodo di assestamento quel lasso di tempo strettamente necessario perchè il cottimo si normalizzi.

Per i cottimi ricorrenti si intende che il periodo di assestamento è solo quello iniziale della prima introduzione.

e) Qualora gli operai interessati nell'ambito di una tariffa di cottimo subiscano nel complesso del guadagno medio orario di due quindicine — determinato in base a quanto fissato dal comma 1 del paragrafo *b*) — una diminuzione in confronto del guadagno medio orario realizzato nel quadrimestre precedente, le parti interessate ne accerteranno le cause.

Se risulterà che la discesa del guadagno sia stata determinata in tutto od in parte da cause non imputabili agli operai, si determinerà la quota di guadagno che dovrà venire reintegrata e la ditta dovrà attuare gli opportuni provvedimenti per eliminare successivamente la discesa verificatasi.

Non daranno luogo ai provvedimenti di cui sopra le variazioni di guadagno che derivassero dall'applicazione di nuove tariffe durante il periodo di assestamento, ai sensi del paragrafo precedente.

f) Per guadagno medio orario complessivo di cottimo si intende il totale delle somme pagate per lavoro a cottimo nel periodo preso in esame, diviso per il totale delle ore di lavoro a cottimo compiuto nello stesso periodo.

g) Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

h) L'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello di economia non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

i) E' proibito alle aziende di servirsi di cottimisti i quali abbiano alle loro dipendenze altri operai da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra l'operaio e l'azienda e la pendenza di un operaio da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

l) Qualunque contestazione non risolvibile nell'ambito aziendale in materia di cottimo riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo è rimessa all'esame di un Organo tecnico composto di un rappresentante per ciascuna delle due organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un funzionario dell'Ispettorato del lavoro. Tale organo ha facoltà di eseguire i sopraluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia.

Contro le decisioni del predetto Organo tecnico è ammesso ricorso entro quindici giorni alle superiori organizzazioni.

Norma transitoria

Le tariffe di lavorazione esistenti prima dell'entrata in vigore delle disposizioni del presente articolo, saranno rivedute solo in quanto con l'applicazione del comma *b*) dell'articolo suddetto avessero, in confronto della paga base, un margine di percentuale di guadagno inferiore al 20%.

Art. 18.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE CONTESTAZIONI E RECLAMI RELATIVI ALLA RETRIBUZIONE

Le retribuzioni saranno corrisposte settimanalmente, quindicinalmente o mensilmente, secondo le consuetudini dell'azienda. Quando le retribuzioni siano pagate mensilmente, allo scadere della prima quindicina dovrà essere corrisposta al Lavoratore, a titolo di acconto, una somma corrispondente, all'incirca al 90% di quanto egli avrebbe percepito se la paga fosse stata eseguita quindicinalmente, salvo conguaglio da eseguirsi allo scadere del mese.

Ogni versamento di retribuzione a titolo definitivo sarà accompagnato dalla busta paga o da un documento che valga a sostituire la busta paga con l'indicazione del nome e cognome del lavoratore, della qualifica, del periodo di paga cui il versamento va riferito, nonchè dei vari elementi componenti la retribuzione (paga base, cottimo, contingenza, ecc.) e delle eventuali trattenute.

Al lavoratore dovrà essere dato il modo di controllare, nella quantità e nella qualità, il danaro formante la sua retribuzione. Controllato che egli l'abbia, perde il diritto di segnalare a posteriori eventuali differenze a suo danno, a meno che la direzione dell'azienda non abbia la possibilità di accertare che la differenza effettivamente esisteva.

Ove abbiansi contestazioni circa la misura della retribuzione od il modo di calcolarla, al lavoratore sarà corrisposta la parte non contestata, in attesa che la contestazione sia risolta in sede competente.

Lo stesso principio si applica a quella parte della retribuzione che viene corrisposta, nel corso dell'annata, in determinate occasioni (ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Errori materiali di conteggio o di altra natura, dai quali risulti alterato, a danno del lavoratore o della azienda, l'importo della retribuzione, potranno essere reciprocamente segnalati, per il controllo ed il successivo conguaglio, entro un anno a far tempo dal giorno in cui ha avuto luogo il pagamento.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Ove siano affidati alle donne lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo. Nelle lavorazioni a cottimo la parità di cui sopra si intenderà raggiunta con l'applicazione di una uguale tariffa.

Art. 20.

INDENNITÀ ZONA MALARICA

Agli operai che, per ragioni di lavoro, vengono destinati in zone riconosciute malariche compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali locali. Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sè solo, costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 21

GRATIFICA NATALIZIA

In corrispondenza delle Feste Natalizie l'azienda corrisponderà ai lavoratori a titolo di gratifica, un compenso la cui misura è determinata dalle organizzazioni confederali.

Attualmente tale misura corrisponde a duecento ore di salario, in base all'ultima retribuzione globale di fatto percepita dal lavoratore ad economia.

Per i cottimisti, si farà riferimento alla media della retribuzione percepita nelle due quindicine o nelle quattro settimane immediatamente precedenti il Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno la gratifica di cui sopra verrà corrisposta in ragione di un dodicesimo per ogni mese intero trascorso alle dipendenze dell'Azienda. Le frazioni di mese superiori ai quindici giorni contano per un mese intero. Sono escluse dal computo le frazioni inferiori ai quindici giorni.

La retribuzione da prendere in esame è quella complessiva che il lavoratore percepiva al momento in cui cessò il rapporto.

Per i cottimisti vale la media della quindicina o delle quattro settimane precedenti, nel modo indicato qui sopra.

Art. 22.

FERIE

Il lavoratore che da almeno 12 mesi consecutivi si trovi alle dipendenze di una impresa, avrà diritto, ogni anno, a un periodo di ferie, la cui durata è fissata in appresso, durante il quale percepirà, la retribuzione globale di fatto:

a) dodici giorni lavorativi (pari a 96 ore) per tutti coloro che hanno un'anzianità non inferiore ad un anno e non superiore ad 8 anni compiuti;

b) quattordici giorni lavorativi (pari a 112 ore) per tutti coloro che hanno una anzianità superiore agli 8 anni compiuti.

Quando le ferie siano contemporaneamente concesse a tutti i dipendenti dell'impresa od a scaglioni, a coloro che non avessero compiuto il prescritto anno di anzianità sarà concesso un periodo di ferie ridotto, in ragione di un giorno (8 ore) per ogni mese di servizio prestato e retribuito nel modo indicato nel primo capoverso.

Se il lavoratore presenta le sue dimissioni o sia per qualsiasi causa licenziato dall'impresa, senza aver goduto del periodo di ferie pur avendone maturato il diritto, avrà titolo al godimento delle ferie stesse che dovranno essere concesse avanti la rescissione del rapporto di lavoro. Ove, nel momento delle dimissioni o del licenziamento il lavoratore non abbia raggiunto l'anno di anzianità o non sia trascorso un anno dallo ultimo periodo di ferie, saranno concessi in godimento tanti giorni (8 ore) di ferie retribuite, quanti sono i mesi trascorsi dal giorno dell'assunzione oppure dallo ultimo periodo di ferie effettivamente goduto.

In ambedue i casi indicati al precedente comma ove vi sia impedimento al godimento delle ferie, è ammessa a titolo di indennità sostitutiva delle stesse la corresponsione al lavoratore di quanto gli sarebbe spettato se effettivamente avesse goduto delle ferie, in ragione dell'anzianità raggiunta e della paga globale giornaliera di fatto (nella misura di 8 ore).

Normalmente l'intero periodo di ferie spettanti al lavoratore dovrà essere concesso in una sola volta. L'epoca sarà stabilita tenendo conto delle esigenze dell'azienda e delle necessità dei lavoratori. A chi ne facesse richiesta, qualora l'azienda non disponga per tutti in tal senso l'importo della retribuzione per il periodo di ferie dovrà essere anticipato. Il lavoratore non può rinunciare, nè tacitamente nè esplicitamente al godimento delle ferie, tenuto conto degli scopi sociali ed igienici per i quali esse furono istituite.

Parimenti l'impresa non può non concedere le ferie, facendo luogo al pagamento di una indennità sostitutiva, all'infuori dei casi previsti dal comma 4.

In caso di dimissioni o licenziamento, il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Lo stesso periodo di preavviso si computa però agli effetti della maturazione delle ferie.

Cadendo una o più festività nazionali o infrasettimanali nel periodo delle ferie, in aggiunta alla retribuzione da corrispondersi per le ferie stesse, sarà riconosciuto al lavoratore quanto indicato per le festività nazionali e infrasettimanali dall'art. 15 « Giorni festivi e trattamento economico ».

Le festività nazionali e infrasettimanali cadenti nel periodo di ferie non comportano un prolungamento delle stesse.

Se durante il periodo delle ferie il lavoratore sia richiamato in servizio da una località diversa dalla sua abituale residenza, l'azienda dovrà corrispondergli quanto previsto dalle disposizioni del presente contratto sulle trasferte, sia per il viaggio da compiersi per rientrare in sede come per il viaggio di ritorno al luogo ove egli trascorreva le ferie.

Art. 23.

CONGEDO MATRIMONIALE

In base al contratto interconfederale del 31 maggio 1941 e aggiornamenti successivi, ai quali è fatto esplicito richiamo, compete al lavoratore che contragga matrimonio un permesso della durata di 8 giorni consecutivi, anche non lavorativi.

L'assegno che, in tale occasione, sarà anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto Nazionale della Previdenza non sarà comunque inferiore a 56 ore di retribuzione globale di fatto.

Resta inteso che la celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i trenta giorni successivi allo inizio del periodo di congedo.

Art. 24.

TRATTAMENTO NEI CASI DI MALATTIA OD INFORTUNIO

Ferme restando le norme di legge e contrattuali in vigore in materia di malattia ed infortunio, si conviene che all'operaio non in prova che debba lasciare il lavoro per infortunio o malattia, sarà conservato il posto:

a) per un periodo di mesi 6 se non abbia raggiunto nell'azienda un'anzianità di 5 anni compiuti;

b) per un periodo di mesi 8 ove l'anzianità predetta sia superiore ai cinque anni compiuti.

Trascorsi i termini anzidetti ove l'azienda proceda al licenziamento, dovrà corrispondere al lavoratore il trattamento previsto per i licenziamenti, compresa la

indennità sostitutiva del preavviso. Se il lavoratore trascorsi i termini massimi indicati più sopra, non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o delle conseguenze di essa, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro conservando il diritto all'indennità di anzianità, quale gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso invece il preavviso.

Mancando tanto il licenziamento quanto le dimissioni il rapporto si intenderà sospeso.

I periodi di assenza per la malattia od infortunio e gli eventuali periodi di sospensione indicati più sopra si computano agli effetti dell'anzianità.

Il lavoratore che al termine del periodo di malattia o di infortunio non si ripresenti al lavoro, entro 5 giorni dal termine stesso, sarà considerato dimissionario.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA O PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza o puerperio, il posto sarà conservato alle operaie per un periodo complessivo non superiore ai sei mesi, tre dei quali potranno essere utilizzati avanti la data presumibile del parto ed il restante nel periodo di puerperio.

Alle gestanti che si assentano dal lavoro saranno corrisposti per un periodo di tre mesi avanti il parto e per sei settimane dopo il parto i due terzi della retribuzione normale, per tale intendendosi la media della retribuzione complessiva raggiunta negli ultimi due periodi di paga immediatamente precedenti all'assenza, compresa l'indennità di contingenza.

Ove intervenissero, relativamente al trattamento per gravidanza e puerperio norme generali di legge o contrattuali, quanto disposto dal presente articolo si intenderà integralmente assorbito e sostituito dalle norme stesse.

Art. 26.

SERVIZIO MILITARE

L'interruzione del rapporto di lavoro per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946 numero 303, ecc. che considera il rapporto stesso come « sospeso » e riconosce al lavoratore il diritto alla conservazione del posto.

Agli effetti dell'indennità di anzianità il periodo di cui sopra entra nel computo del servizio prestato, semprechè il lavoratore, ripreso il posto nell'azienda, a servizio militare compiuto non si dimetta avanti che siano scaduti sei mesi dalla riassunzione.

Il richiamo alle armi non per fatto di leva, non risolve il rapporto di lavoro. Oltre alla conservazione del posto, il lavoratore usufruirà del trattamento ed avrà diritto alle provvidenze che risulteranno in atto al momento del richiamo.

Sia nel caso di chiamata alle armi per fatto di leva, come in caso di richiamo, il lavoratore che intenda riassumere il suo posto, dovrà presentarsi alla Direzione dell'Azienda entro un mese dal giorno in cui sarà stato dichiarato libero dall'autorità militare. Trascorso tale periodo l'operaio potrà essere ritenuto dimissionario, a meno che non giustifichi esaurientemente l'ulteriore periodo di assenza.

Art. 27.

DISCIPLINA E OBBLIGHI DISCIPLINARI

L'operaio lavora, nel senso tecnico e nel senso disciplinare, alle dipendenze dei suoi superiori, che gli saranno convenientemente indicati. Egli ha il dovere di eseguire con prontezza, con diligenza e con assiduità il lavoro che gli viene affidato e di attenersi alle istruzioni che gli vengono impartite. La urbanità e la correttezza dei modi nei confronti dei superiori e dei compagni di lavoro costituiscono uno stretto dovere.

Ugualmente corretto deve essere il trattamento dei superiori verso i subordinati.

Art. 28.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne o dei delegati di fabbrica, è fatto richiamo alla disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 29.

REGOLAMENTO INTERNO

Laddove già esista o dove, comunque, si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con le vigenti norme interconfederali sui compiti delle Commissioni interne.

Il regolamento interno, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 30.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante l'orario di lavoro l'operaio non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dallo stabilimento senza esserne state autorizzato.

Brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi a coloro che ne dimostrino la necessità.

Non è consentito ad alcuno di entrare e trattenersi nello stabilimento nelle ore non destinate al lavoro ove non ne sia autorizzato da speciale permesso. Le stessa disposizione vale per gli operai sospesi o licenziati nelle more del licenziamento.

Art. 31.

ASSENZE

Ogni assenza dal lavoro deve essere giustificata.

La giustificazione dovrà essere presentata nel mattino successivo al primo giorno di assenza ove non esista motivo di impedimento legittimo e dimostrato.

Assenze non giustificate sono passibili di sanzioni disciplinari previste in altra parte del presente contratto.

Trattandosi di assenza per malattia, il lavoratore dovrà darne partecipazione alla Direzione dell'azienda entro il secondo giorno, ove non vi sia impedito da legittima causa. La Direzione avrà facoltà di fare visitare l'operaio dichiaratosi ammalato da un medico di sua fiducia.

Art. 32.

ASPETTATIVE PER CARICHE PUBBLICHE E SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche pubbliche o sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Per il periodo di aspettativa non compete all'operaio compenso alcuno. Il periodo stesso entra nel computo del servizio prestato soltanto agli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 33.

PERMESSI PER CARICHE SINDACALI

Ai lavoratori membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali di categoria, saranno concessi, perchè possano esercitare le loro funzioni presso gli organi predetti, dei brevi permessi, quando ciò sia richiesto per iscritto a cura degli stessi enti e non esistano, per l'azienda, impedimenti di ordine tecnico.

L'appartenenza agli organi direttivi di cui sopra, la funzione esercitata e le variazioni successive dovranno essere comunicate alle aziende, per ogni lavoratore interessato, per tramite delle associazioni industriali territoriali.

Art. 34.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DELLE MACCHINE, DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

Quanto affidato all'operaio per lo svolgimento del lavoro (macchine, utensili, parti di ricambio, modelli, disegni, ecc.) dovrà essere usato con la cura e gli accorgimenti tecnici necessari ad evitare rotture e deterioramenti. Per garantire la conservazione del predetto materiale l'operaio dovrà disporre di mezzi adatti, in difetto del quale egli potrà declinare la propria responsabilità, mediante tempestiva dichiarazione alla direzione dell'azienda.

Di rotture, guasti o deterioramenti dovuti a colpa od a negligenza l'operaio potrà essere chiamato a rispondere nei limiti del danno accertato. Parimenti egli risponderà dello smarrimento degli oggetti e del materiale avuto in consegna, sia che lo smarrimento venga constatato durante il rapporto di lavoro oppure nel momento della riconsegna in caso di dimissioni o di licenziamento.

Gli utensili da impiegare nella lavorazione all'interno della fabbrica dovranno essere forniti dal datore di lavoro (1).

Delle macchine, utensili, strumenti, materiali che gli sono affidati per il suo lavoro, l'operaio non potrà fare uso diverso da quello che gli è indicato per l'esecuzione del lavoro stesso.

A maggior ragione egli non potrà asportarli dallo stabilimento, nè assoggettarli a modifiche ed a trasformazioni non esplicitamente autorizzato.

Espressamente vietati, salve le più gravi sanzioni previste dalle leggi, l'asportazione, l'uso per scopi diversi da quelli insiti nel rapporto di lavoro, di modelli e disegni anche in copia, ed anche se i diritti dell'azienda non siano specialmente salvaguardati da brevetto o depositi.

Chiarimento a verbale

(1) Nel caso che, avendone ottenuta l'autorizzazione, l'operaio impieghi nell'interno della fabbrica strumenti di sua proprietà, egli dovrà richiedere un documento che, elencando il numero e la specie degli strumenti, gli consenta di asportarli quando non esistesse più la necessità di impiegarli od egli lasciasse il suo posto.

Art. 35.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine ed alle cose, danni imputabili a colpa o negligenza dell'operaio, il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con l'esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento. Se l'operaio non riconoscesse la sua colpa o la riconoscesse solo parzialmente o contestasse la misura del risarcimento, sarà seguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore, sarà trattenuto sulla normale retribuzione, in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al 20 % del suo importo complessivo.

Art. 36.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Tanto l'azienda come l'operaio sono tenuti alla osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti alla tutela dell'igiene, alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

A titolo esemplificativo, le macchine devono essere provviste dei necessari dispositivi di protezione: quelle adibite a lavorazione producente polvere, delle bocche di aspirazione; i locali devono essere in normali condizioni di aerazione, pulizia, illuminazione e riscaldamento e assicurare conveniente spazio in relazione al numero degli operai.

Art. 37.

ABITI DA LAVORO

Il lavoratore deve oresentarsi provvisto del proprio indumento o abito da lavoro. Se il carattere delle lavorazioni accelera l'usura dell'abito di lavoro o di parte di esso, l'azienda concorrerà in ragione del 40% della spesa necessaria per il rinnovamento dell'abito stesso o delle parti logore.

Ove la direzione dell'azienda prescrivesse l'adozione uniforme di un abito da lavoro, dovrà fornirlo gratuitamente la prima volta, successivamente presentandosi la necessità di rinnovarlo, il lavoratore concorrerà in ragione del 40% della spesa effettiva.

L'abito da lavoro fornito dall'azienda rimane di proprietà di essa e non potrà essere usato fuori dello stabilimento se non nei casi previsti dal regolamento eventuale o dalle consuetudini.

Art. 38.

TRASFERTE

I lavoratori che, per ragioni di lavoro, siano inviati fuori dei limiti del Comune in cui ha sede lo stabilimento, avranno diritto al rimborso delle spese di viaggio, vitto ed alloggio, in base a nota documentata e comunque nei limiti della normalità, oppure in misura da convenirsi preventivamente fra le parti.

Art. 39.

TRASFERIMENTI

Il lavoratore che, per disposizioni dell'azienda, sia trasferito ad un altro stabilimento della stessa ditta, situato in diversa località, ove tale trasferimento renda necessario il mutamento di residenza avrà diritto al rimborso delle spese di trasloco (mobili, bagagli, ecc.) per sè ed i familiari a carico. Oltre al rimborso dianzi indicato, il lavoratore avrà diritto ad una indennità di trasferimento pari a 200 ore di normale retribuzione se capo famiglia, e di 100 ore di normale retribuzione se non debbono seguirlo nel trasferimento congiunti a carico.

Le predette indennità saranno ridotte alla metà quando l'azienda metta a disposizione del lavoratore, nella nuova località, un alloggio in condizioni di abitabilità.

Quando, per causa di trasferimento, il lavoratore debba risolvere anticipatamente il contratto d'affitto (purchè quest'ultimo risulti registrato prima della comunicazione del trasferimento) od altri contratti di fornitura di gas, luce, ecc. e per questa risoluzione anticipata debbano essere corrisposti indennizzi, questi saranno a carico dell'azienda.

Il lavoratore che non accetti il trasferimento e sia perciò licenziato o rassegni le dimissioni ha diritto al trattamento previsto per i licenziamenti di cui all'articolo 41.

Art. 40.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova potrà essere comunicato in qualunque giorno della settimana, con un preavviso di sei giorni di durata normale (48 ore). La stessa norma sarà seguita per le dimissioni presentate dal lavoratore.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro per tutto o parte del periodo di preavviso, corrispondendogli l'intera retribuzione relativa al periodo stesso. Se l'operaio dimissionario non prestasse la sua opera per tutto o parte del periodo di preavviso, l'azienda potrà trattenere dalle sue spettanze, alla cessazione del rapporto, l'equivalente delle ore di lavoro mancanti a completare il preavviso stesso.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie annuali.

Il periodo di preavviso si comprende nel computo inteso a stabilire, a tutti gli effetti, l'anzianità del lavoratore. Ove allo scadere del periodo di preavviso, l'operaio fosse temporaneamente trattenuto dall'azienda, egli avrà diritto ad un ulteriore preavviso di durata normale.

Art. 41.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 44 (licenziamento per mancanze) all'operaio è dovuta una indennità nella misura di:

5 giorni (ore 40) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

7 giorni (ore 56) per ogni anno di anzianità oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto;

8 giorni (ore 64) per ogni anno di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno compiuto;

10 giorni (ore 80) per ogni anno di anzianità oltre il 20° anno.

Le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi con l'esclusione delle frazioni di mese.

Le misure dell'indennità di cui al comma 1 devono essere conteggiate per le anzianità maturate a partire dal 1° dicembre 1948.

Le predette indennità di cui al comma 1 saranno conteggiate in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità pregressa, e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 30 novembre 1948, è dovuta all'operaio un'indennità di anzianità nella misura di:

2 giorni (ore 16) per ogni anno di anzianità. L'indennità predetta deve essere conteggiata:

a) per l'anzianità maturata dal 1° gennaio 1942 al 30 novembre 1948, in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro;

b) per l'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1941, in base alla paga di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, esclusa l'indennità di contingenza.

Agli effetti del presente articolo si intende per retribuzione normale di fatto il complesso della paga di fatto più l'indennità di contingenza, più l'eventuale terzo elemento, più gli incentivi ed i premi di produzione.

Per la liquidazione degli operai normalmente retribuiti a cottimo si prende per base il guadagno medio di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine) restando comunque assicurato allo operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, il minimo di paga base maggiorato del minimo contrattuale di cottimo di cui all'art. 17.

Art. 42.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Al lavoratore dimissionario, l'indennità di anzianità prevista dall'art. 41 sarà parzialmente od integralmente corrisposta a seconda dell'anzianità raggiunta nella azienda, nel modo e nelle misure indicate in appresso:

a) 35% per l'anzianità compresa fra i due anni ed i cinque anni compiuti;

b) 50% fra i cinque anni ed i dieci anni compiuti;

c) 75% fra i dieci anni e i dodici anni compiuti;

d) integrale dopo i 12 anni compiuti.

L'anzidetta indennità sarà integralmente corrisposta, indipendentemente dall'anzianità di servizio, ai lavoratori che si dimettano per una delle cause sottoindicate:

1) per avere raggiunto il 60° anno se uomo ed il 55° anno se donna;

2) a seguito di subito grave infortunio sul lavoro o malattia professionale;

3) se donna, per contrarre matrimonio, per gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità agli effetti del trattamento sopra indicato, solo quando sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 43.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate, in caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso, i ratei maturati delle ferie annuali e della gratifica natalizia e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli od ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 44.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Quando la condotta del lavoratore nell'interno della fabbrica, risulti censurabile dal punto di vista disciplinare, saranno in diversa misura, a seconda della gravità della infrazione, adottati nei suoi confronti provvedimenti che avranno, in un primo tempo lo scopo di richiamarlo al compimento dei suoi doveri e, successivamente, ove l'ammonizione risultasse inefficace, lo scopo essenziale di ripristinare, con la sanzione punitiva e con l'esempio che da essa deriva, l'ordine disciplinare nella sua sostanza e nella sua forma. I provvedimenti che si indicano in appresso, costituiscono soltanto una obiettiva indicazione, nel senso di garantire, nell'adozione della sanzione punitiva, un rapporto quanto più possibile definito tra sanzione e mancanza.

1) L'ammonizione verbale, che potrà avere a seconda dei casi, carattere di appunto o di rimprovero, interverrà quando nell'osservanza degli orari, nel contegno verso i superiori ed i compagni di lavoro, nella diligenza del lavoratore, siano riscontrate lacune non imputabili a deliberata volontà di mancare al proprio dovere. All'ammonizione scritta, che avrà più specifico carattere ammonitorio, si ricorrerà quando le mancanze, anche se lievi, tenderanno a ripetersi e sia quindi necessario preavvisare in forma meno labile del rimprovero verbale, più gravi sanzioni.

2) Ove l'ammonizione verbale o scritta non abbia sortito l'effetto voluto o la mancanza abbia tale carattere da fare ritenere il rimprovero inadeguato, potranno essere inflitte al lavoratore o una multa, fino ad un importo equivalente a due ore di paga compresa la indennità di contingenza, oppure nei casi di maggior gravità o di recidiva, la sospensione dal lavoro per un massimo di tre giorni.

A titolo di indicazione, si stabilisce che la multa o la sospensione potranno essere inflitte al lavoratore che:

a) non si presenti al lavoro e non giustifichi la assenza;

b) che, senza legittima giustificazione, ritardi lo inizio del lavoro, o lo sospenda o ne anticipi la cessazione od abbandoni il proprio posto di lavoro, non avendone ottenuta autorizzazione dal diretto superiore;

c) che, per negligenza, eseguisca male il lavoro affidatogli;

d) che, nell'interno della fabbrica, eseguisca lavoro per suo conto, senza tuttavia recare grave pregiudizio all'azienda per la poca entità del lavoro stesso, e del materiale eventualmente impiegato;

e) che, per disattenzione, provochi danni alle macchine od al materiale o determini sprechi oppure ritardi l'esecuzione del lavoro o ne pregiudichi la riuscita;

f) che, a conoscenza di guasti alle macchine o di irregolarità nell'andamento del lavoro, non ne avverta il proprio superiore diretto;

g) che per negligenza effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede di presenza.

L'importo delle multe, ove non sia rivendicato dalla impresa a titolo di risarcimento per danni constatati, dovrà essere devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali dell'azienda, o in mancanza di queste all'Istituto di assicurazione malattia lavoratori.

3) La particolare gravità o la recidiva delle mancanze potrà infine determinare il licenziamento del lavoratore, nei casi meno gravi con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, e nei casi più gravi di ambedue le citate indennità.

Si conviene che costituiscono legittimo motivo di licenziamento, con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità, le mancanze di cui in appresso:

a) Assenze ingiustificate per oltre cinque giorni consecutivi, oppure assenze ripetute per cinque volte in un anno, nei giorni susseguenti a quelli festivi od alle ferie;

b) Abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione di lavori o di ordini, che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

c) Litigi di particolare gravità o seguiti da vie di fatto, entro il recinto dello stabilimento, quando mostrino o confermino una tendenza agli atti violenti;

d) Condanna a pena detentiva, comminata con sentenza passata in giudicato per azione non connessa col rapporto di lavoro:

e) In generale la recidività ostinata nelle mancanze che abbiano già dato luogo alle sanzioni previste dal capitolo precedente (multe o sospensione) o, comunque, abbiano arrecato un danno rilevante all'azienda.

Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e del 50% dell'anzianità si farà luogo:

Quando il lavoratore contravvenga al divieto di fumare nell'interno dello stabilimento allorchè detto divieto sia chiaramente espresso mediante affissione di apposito cartello (ciò in considerazione alle particolari caratteristiche dell'industria cui si riferisce il presente contratto rilevato che il materiale usato per la produzione è di particolare infiammabilità).

Al licenziamento con perdita dell'indennità di preavviso e di anzianità si farà luogo:

a) In caso di furto, di trafugamento di materiale, di modelli, di disegni, purchè il fatto sia provato, anche se non esista danno rilevante e non sia intervenuta l'autorità giudiziaria;

b) quando il lavoratore accetti di produrre o contribuisca a produrre per conto di terze persone fuori dello stabilimento, articoli o parti di essi, analoghi a quelli prodotti dall'azienda;

c) quando lavorando solo o in comunione con altri operai, nell'interno dello stabilimento, per proprio tornaconto, ed introducendo od asportando materiali anche di sua proprietà, abbia, per il carattere continuativo di questa attività e per la estensione della stessa, recato rilevante nocumento all'azienda;

d) in caso di grave insubordinazione dei confronti dell'impresa o degli elementi da essa delegati;

e) in generale, quando la gravità della mancanza o delle mancanze, l'esistenza del dolo o del danno rilevante rendano impossibile, per colpa esclusiva del lavoratore, la prosecuzione del rapporto e risulti moralmente giustificato, per il complesso dei fatti e delle circostanze, la decadenza del diritto alle indennità di preavviso e di anzianità.

Art. 45.

TRASFORMAZIONE - TRAPASSO E CESSAZIONE DELL'AZIENDA

La cessazione, trapasso e trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda, non risolvono di per sè il rapporto di lavoro e, ove non si addivenga d'accordo fra le due parti alla risoluzione del rapporto di lavoro ed alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente, l'operaio conserva nei confronti del nuovo Titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'Azienda l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè delle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 46.

LAVORI DISCONTINUI

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi provinciali è ragguagliata, per gli operai addetti a lavori discontinui od a mansioni di semplice attesa o custodia, ad un orario di dieci ore a quel maggior orario previsto dal terzo comma dell'articolo 9 (orario di lavoro).

Tuttavia allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore l'indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire il lavoro straordinario prestato oltre l'orario fisso giornaliero, per gli operai in questione deve essere adottata, come quota oraria dell'indennità di contingenza, una quota parte oraria della stessa.

Art. 47.

CERTIFICATO DI LAVORO

L'Azienda rilascerà all'operaio all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e semprechè non sia obbligatorio il libretto di lavoro, un certificato indicante esclusivamente il tempo durante il quale l'operaio è stato occupato alle dipendenze dell'azienda stessa e le mansioni da esso esercitate.

Art. 48.

RECLAMI E CONTROVERSIE

A prescindere dalle funzioni e dagli interventi delle commissioni interne o dei delegati d'impresa, previsti dagli accordi interconfederali controversie individuali ed i reclami che ne conseguissero da parte di uno o più lavoratori, saranno risolti nell'ambito aziendale secondo le norme stabilite dalla direzione dell'azienda e le vigenti consuetudini.

Non intervenendo un accordo, la controversia sarà sottoposta all'esame delle rispettive associazioni territoriali per l'esperimento del tentativo di amichevole composizione.

Le controversie di carattere collettivo che insorgessero circa l'interpretazione e la pratica applicazione dei contratti di lavoro, saranno deferite alle organizzazioni sindacali, in sede provinciale.

Art. 49.

NORME GENERALI

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro. Ferma la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto non intendono sostituire le condizioni personali più favorevoli in atto che dovranno di conseguenza essere mantenute.

Per quanto non risulti regolato dal presente contratto, si applicano le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 50.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore a decorrere dal 1° dicembre 1948 ed avrà validità per due anni e cioè fino al 30 novembre 1950.

Resta inteso che per tutti quegli istituti per cui possono avvenire variazioni di conteggio il contratto andrà in vigore al momento della sua firma.

Si intenderà automaticamente rinnovato, dopo la sua scadenza, di anno in anno, qualora una delle parti non lo abbia disdetto con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della scadenza.

ALLEGATO

ACCORDO COLLETTIVO 15 GENNAIO 1949 PER LE MENSE AZIENDALI DELLA PROVINCIA DI TORINO

Art. 1.

Le aziende ovunque sia possibile utilizzare convenientemente le assegnazioni degli enti preposti all'alimentazione, istituiranno ed organizzeranno delle mense per la somministrazione di un piatto caldo nei giorni di effettivo lavoro.

Art. 2.

Ove la costituzione delle mense ed il loro funzionamento trovino ostacolo obiettivo nella situazione di fatto, sarà corrisposta limitatamente ai giorni od alla frazione dei giorni di lavoro effettivo una indennità sostitutiva di L. 30.

Art. 3.

L'indenità di cui sopra è dovuta anche ai lavoratori di quelle aziende che, avendo costituita la mensa, si trovassero nella provvisoria impossibilità di farla funzionare, ed a quei lavoratori che non possono usufruire della mensa per esigenze di lavoro.

Art. 4.

Nessuna indennità è dovuta al lavoratore che rinuncia alla mensa laddove questa è regolarmente costituita e funzionante.

Art. 5.

Ove esistano condizioni più vantaggiose a favore dei lavoratori queste dovranno essere mantenute.

Art. 6.

Se la materia di cui al presente accordo venisse disciplinata da un concordato interconfederale o da corrispondenti istituzioni governative, le parti si rimetteranno senz'altro alle determinazioni che in detto concordato o disposizioni saranno comunque fissate, decadendo automaticamente quanto convenuto con il presente accordo.

Art. 7.

Il presente accordo decorrerà dal 1° gennaio 1949 e scadrà il 31 dicembre 1949. Successivamente e qualora una delle parti non abbia dato disdetta almeno due mesi prima della data di scadenza con lettera raccomandata e ricevuta di ritorno, l'accordo si intenderà confermato per un uguale periodo di tempo.

Visti il contratto e l'allegato che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 1042.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti dalle imprese esercenti la fabbricazione di maniglie e simili, accessori per mobili, qualunque sia la materia con la quale sono prodotte, della provincia di Milano.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Milano, il contratto collettivo 31 gennaio 1960, e relative tabelle, per gli operai dipendenti dalle aziende esercenti la fabbricazione delle maniglie e simili, accessori per mobili, qualunque sia la materia con la quale sono prodotte, stipulato tra l'Associazione degli Industriali di Monza e della Brianza — Raggruppamento Industriale Produttori di Maniglie e Simili Accessori per Mobili — e il Sindacato Provinciale dei Lavoratori Costruzioni ed Affini C.I.S.L. -, il Sindacato Provinciale dei Lavoratori Metalmeccanici C.I.S.L. -, la Camera Provinciale del Lavoro, la Camera Sindacale Provinciale - U.I.L. -;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 38 della provincia di Milano, in data 12 giugno 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Milano, il contratto collettivo 31 gennaio 1960, relativo agli operai dipendenti dalle aziende esercenti la fabbricazione delle maniglie e simili, accessori per mobili, qualunque sia la materia con la quale sono prodotte, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti dalle imprese esercenti la fabbricazione di maniglie e simili, accessori per mobili, qualunque sia la materia con la quale sono prodotte, della provincia di Milano.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 14 *luglio* 1962
Atti del Governo, registro n. 155, *foglio n.* 13. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 31 GENNAIO 1960 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI LA FABBRICAZIONE DI MANIGLIE E SIMILI, ACCESSORI PER MOBILI, QUALUNQUE SIA LA MATERIA CON LA QUALE SONO PRODOTTE, DELLA PROVINCIA DI MILANO

Addì, 31 gennaio 1960 in Monza

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DI MONZA E DELLA BRIANZA Raggruppamento Industriale Produttori di Maniglie e Simili Accessori per Mobili, rappresentata dai sigg. *Giuseppe Viganò, Valli Carlo, Colombo Tranquillo, Vergani Carlo* e *Zoia Giovanna*, assistiti dal Direttore dell'Associazione avv *Giuseppe Mancosu* e dal dott. *Mario Jori*

e

il SINDACATO PROVINCIALE DI MILANO DEI LAVORATORI METALMECCANICI C.I.S.L., rappresentato dal suo Segretario sig. *Pietro Seveso*;

il SINDACATO PROVINCIALE DI MILANO DEI LAVORATORI DELLE COSTRUZIONI ED AFFINI C.I.S.L., rappresentato dal suo Segretario sig. *Giuseppe Buelli*;

entrambi assistiti dal sig. *Aldo Ferrucci* dell'Ufficio tecnico dell'Unione provinciale C.I.S.L. di Milano e dal sig. *Giancarlo Pelachini* Segretario dell'Unione sindacale di zona C.I.S.L. di Carate Brianza, nonchè da una rappresentanza di lavoratori interessati:

la CAMERA DEL LAVORO di Milano e Provincia, rappresentata per delega dal sig. *Luigi Colombo;*

la U.I.L. Camera Sindacale Provinciale di Milano, rappresentata per delega dal sig. *Giovanni Barzaghi;*

si è stipulato l'allegato contratto collettivo di lavoro per gli operai dipendenti da aziende esercenti la fabbricazione delle maniglie e simili, accessori per mobili, qualunque sia la materia con la quale sono prodotte.

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai è fatta tramite l'Ufficio di collocamento in conformità delle norme di legge e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà allo operaio con esattezza la località alla quale è destinato, la data di decorrenza dell'assunzione, la qualifica e la categoria alla quale è assegnato, e la relativa paga.

La comunicazione avverrà normalmente per iscritto.

L'assunzione si intende avvenuta ad ogni effetto per la località indicata all'atto dell'assunzione stessa.

Prima dell'assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico dell'azienda.

Chiarimento a verbale:

Soprattutto per la piccola e media industria le parti concordano che non intendono mutare l'attuale stato di fatto nel senso che un operaio con una data qualifica, per necessità di lavoro, può essere adibito ad altre mansioni nella stessa categoria.

Art. 2.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

L'ammissione ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge e da eventuali accordi di categoria ed interconfederali.

Art. 3.

AMMISSIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

a) carta di identità o documento equipollente;

b) libretto di lavoro;

c) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

d) certificato di residenza.

All'operaio potrà essere inoltre richiesto il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

La ditta dovrà rilasciare regolare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio dovrà comunicare gli eventuali successivi mutamenti del suo domicilio.

Disposizione transitoria:

Nel caso in cui i Comuni siano sprovvisti del libretto di lavoro, a quest'ultimo sarà sostituito l'apposito documento rilasciato dai Comuni stessi.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio dell'operaio avviene con un periodo di prova non superiore a 12 giorni di effettivo lavoro. Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso nè relativa indennità sostitutiva.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 12 giorni lavorativi per il caso di malattia e 15 giorni lavorativi per il caso di infortunio.

Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova ovvero alla fine del periodo stesso, all'operaio spetta il seguente trattamento.

La retribuzione delle ore di lavoro compiute dall'operaio ad economia oppure, in caso di lavorazione a cottimo, il guadagno spettantegli per il lavoro eseguito.

In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta all'operaio durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto od in cui abbia svolto le mansioni. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, l'operaio si intenderà senz'altro confermato in servizio e la sua anzianità deve avere la decorrenza a tutti gli effetti dal giorno della assunzione.

Art. 5.

ENTRATA ED USCITA

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue, salvo diverse disposizioni aziendali:

il primo segnale verrà dato 20 minuti prima della ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto l'accesso allo stabilimento;

il secondo segnale verrà dato 5 minuti prima della ora fissata per l'inizio del lavoro;

il terzo segnale verrà dato all'ora precisa per lo inizio del lavoro; a questo segnale l'operaio dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

L'uscita è indicata da una unico segnale dato alla fine del turno di lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima di tale segnale.

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale del lavoro è quella stabilita dalla legge con le relative deroghe ed eccezioni.

Il lavoro cessa di massima alle ore 13 del sabato, con le esclusioni, in ogni caso, delle attività elencate nello allegato. Le ore in tal modo non lavorate nel pomeriggio del sabato possono essere recuperate a regime normale negli altri giorni della settimana, purchè non si superino le nove ore giornaliere e le 48 settimanali.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione con l'osservanza delle nerme dello accordo interconfederale 8 maggio 1953 per la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni Interne.

L'orario verrà affisso all'entrata dello stabilimento.

Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. L'operaio deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano disposti soltanto per determinati reparti.

Dichiarazione e verbale

1. Agli effetti del presente articolo sono considerate ore di lavoro quelle di effettiva prestazione.

2. Le parti dichiarano che con la disposizione di cui al comma 6° del presente articolo non hanno inteso ampliare le funzioni delle Commissioni Interne quali previste dall'accordo interconfederale 8 maggio 1953.

Allegato all'art. 6:

Personale addetto alla manutenzione, pulizia, riparazione degli impianti, quando tali operazioni non possono compiersi in altri giorni feriali della settimana senza danno per l'esercizio o pericolo per il personale.

Personale addetto alla vigilanza dell'azienda e degli impianti.

Personale addetto ai trasporti terrestri, rimorchiatori o natanti.

Personale che lavora a turni.

Nei casi di cui sopra sarà disposto in modo che a questi operai sia saltuariamente consentito di poter usufruire della disponibilità del pomeriggio del sabato.

Art. 7.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nella giornata, non superino nel loro complesso i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino nel loro complesso i 60 minuti, si procederà al ricupero delle ore perdute, a regime normale.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo tra le Organizzazioni sindacali periferiche per il prolungamento di tale termine, l'operaio può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità relative compreso il preavviso.

Art. 8.

RECUPERI

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 (Sospensione e interruzione del lavoro), è ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore o per le interruzioni di lavoro concordate fra le Organizzazioni sindacali periferiche o tra la Direzione e la Commissione Interna o anche, per casi individuali, fra le parti interessate, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 9.

RIPOSO SETTIMANALE

L'operaio ha diritto ad un riposo settimanale.

Il riposo settimanale coincide con la domenica.

Sono fatte salve le deroghe e disposizioni di legge.

Gli operai che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino la domenica, godranno il prescritto riposo in altro giorno della settimana, che deve essere prefissato.

Allo scopo di far coincidere, per quanto possibile il riposo settimanale con la domenica anche per gli operai lavoranti in turni ed affinchè i turni abbiano uno svolgimento regolare, si conviene che l'orario di lavoro debba decorrere dal lunedì alla domenica compresa.

In caso di spostamento eccezionale del giorno di riposo prestabilito, l'operaio avrà diritto, per il lavoro prestato nel giorno in cui avrebbe dovuto godere del riposo, alla maggiorazione stabilita nell'art. 11 per il lavoro festivo.

Art 10.

FESTIVITÀ

Agli effetti del presente contratto sono considerati festivi:

a) le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensativo di cui all'art. 9 (Riposo settimanale);

b) le festività del:

25 aprile (anniversario della Liberazione);
1° maggio (festa del lavoro);
2 giugno (fondazione della Repubblica);
4 novembre (giorno dell'Unità nazionale);

c) le festività di cui appresso:
1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) S. Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì di Pasqua (mobile);
5) Ascensione (mobile);
6) Corpus Domini (mobile);
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione di M. V (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) Natale (25 dicembre);
12) S. Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti *b*) e *c*) valgono le norme di legge.

d) il giorno del S. Patrono del luogo ove ha sede lo stabilimento o un'altra festività da concordarsi allo inizio di ogni anno tra le organizzazioni locali competenti, in sostituzione di quella del S. Patrono.

Le parti convengono di estendere alla festività di cui al punto *d*) il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 per le festività di cui al punto *c*).

Nei casi di assenza dal lavoro nel giorno festivo di cui al punto *d*) per i quali i lavoratori percepiscono un trattamento a carico dei relativi istituti assistenziali (malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.), la azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepita se non fosse stato assente.

Art. 11.

MAGGIORAZIONE PER LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO, NOTTURNO, ECC.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario normale e cioè 8 ore giornaliere o 48 settimanali salvo le deroghe ed eccezioni di legge.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire a lavoro notturno le donne e i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondersi oltre alla normale retribuzione, e da calcolarsi sugli elementi della stessa indicati al comma successivo sono le seguenti:

a) Lavoro straordinario:

prime 2 ore	20%
ore successive	30%

b) Lavoro notturno:

fino alle ore 22	20%
oltre le ore 22	30%
c) Festivo	50%
d) Festivo con riposo compensativo (1)	10%
e) Straordinario festivo (oltre le 8 ore)	55%
f) Straordinario festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	35%
g) Straordinario notturno: prime 2 ore	50%
h) Notturno e festivo	60%
i) Notturno festivo con riposo compensativo (1)	35%
l) Straordinario notturno festivo (oltre le 8 ore)	75%
m) Straordinario notturno festivo con riposo compensativo (oltre le 8 ore) (1)	55%

Le percentuali di maggiorazione di cui sopra sono computate sulla paga base di fatto comprensiva della indennità di contingenza, e per gli operai normalmente lavoranti a cottimo della percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nessun operaio può rifiutarsi, salvo giustificato motivo, di compiere lavoro straordinario, nottarno e festivo nei limiti previsti dalla legge. Per le ore straordinarie l'operaio non può essere obbligato a lavorare per un numero di ore superiore alle 2 giornaliere e alle 10 settimanali.

(1) Il lavoro festivo in giorno di domenica con riposo compensativo, è consentito solo nei casi previsti dalla legge.

Art. 12.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, semprechè questa ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Di casi particolari fra quelli che non rientrino nei sopra indicati, si terrà conto nella retribuzione.

Art. 13.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

L'operaio deve essere adibito alle mansioni inerenti alla categoria cui è stato assegnato.

L'operaio, in relazione alle esigenze aziendali, può essere dalla Direzione assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei confronti dell'azienda.

All'operaio destinato a compiere mansioni inerenti a categorie superiori alla sua, deve essere corrisposta la retribuzione relativa alla categoria superiore.

Decorsi 30 giorni continuativi di disimpegno delle mansioni inerenti alla categoria superiore, l'operaio avrà diritto al passaggio definitivo alla categoria stessa.

La esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie. servizio militare di leva o richiamo di durata non superiore a sei mesi, aspettativa, non dà luogo al passaggio di categoria per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente, salvo il caso della mancata riammissione dell'operaio sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Dichiarazione a verbale:

La norma di cui al terzo comma non esclude la non corresponsione della maggiore retribuzione nei casi di brevi sostituzioni di compagni di lavoro nel corso della giornata.

Art. 14.

DONNE ADIBITE A LAVORI TRADIZIONALMENTE COMPIUTI DA MAESTRANZE MASCHILI

Alla donna adibita a lavori tradizionalmente compiuti da maestranze maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 15.

REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di consentire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale.

Agli operai lavoranti a cottimo saranno comunicati per iscritto — o per affissione nel reparto in cui lavorano — se si tratta di cottimi di squadra o collettivi — all'inizio del lavoro, le lavorazioni da eseguire ed il relativo compenso unitario (tariffa di cottimo), nonchè gli elementi riguardanti il cottimo stesso.

Le tariffe di cottimo (a tempo o a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità e operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 10 per cento del minimo di paga base. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 10 per cento, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di operai venga riconosciuto di capacità ed operosità superiore alla normale.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause non a lui imputabili, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto all'operaio sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, all'operaio dovrà essere corrisposta una percentuale non inferiore a quella minima di cottimo.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempre che rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

E' proibito all'azienda di servirsi di cottimisti che abbiano alle proprie dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il rapporto di lavoro sempre intercorrente tra il lavoratore e l'azienda e la dipendenza di un lavoratore da un altro unicamente possibile agli effetti tecnici e disciplinari.

I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto seguito, o sia sorta controversia individuale o plurima, non risolta direttamente tra le parti, in sede di esperimento facoltativo di conciliazione, tutte tali controversie, come ad esempio quelle relative:

a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;

b) all'assestamento delle tariffe anche in caso di variazione nelle condizioni di esecuzione del lavoro;

c) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;

d) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia, saranno esaminate in prima istanza nello ambito aziendale tra la Direzione e la Commissione Interna anche sulla base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione avrà messo a disposizione dell'operaio o della Commissione Interna.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile dalla data di instaurazione della controversia.

Nel caso di mancato accordo, la controversia verrà esaminata in seconda istanza dalle organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

Art. 16.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere liquidata all'operaio a settimana, quattordicina, a quindicina o a mese, a seconda della consuetudine aziendale o dell'accordo tra le parti.

Nel caso di liquidazione mensile all'operaio dovrà essere corrisposto, allo scadere di ognuna delle prime tre o quattro settimane del mese o della prima quindicina, a seconda delle consuetudini aziendali o dell'accordo fra le parti, un acconto di circa il 90 per cento della retribuzione globale spettantegli per lo stesso periodo.

Nel caso di liquidazione a quattordicina o quindicina potrà essere corrisposto all'operaio analogo acconto al termine della prima settimana di ogni periodo di paga.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata all'operaio una busta o prospetto in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome del lavoratore, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, cottimo, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Tanto in pendenza del rapporto di lavoro quanto alla fine di esso, in caso di contestazione su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta all'operaio la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte dell'operaio stesso della quietanza per la somma corrisposta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute all'operaio oltre i 15 giorni, l'operaio potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso. In casi particolari il predetto termine di 15 giorni potrà essere prolungato mediante accordo tra le Organizzazioni sindacali interessate.

Art. 17

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento: l'operaio che non vi provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un anno dal giorno del pagamento affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 18.

FERIE

L'operaio ha diritto per ogni anno ad un periodo di ferie pari a:

12 giorni lavorativi per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

14 giorni lavorativi per anzianità di servizio dall'inizio del 6° anno al 10° compiuto;

16 giorni lavorativi per anzianità di servizio oltre il 10° anno compiuto.

Agli effetti della determinazione degli scaglioni di cui sopra, si considera l'anzianità di servizio maturata dal 1 gennaio 1953.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per officina, per reparto, per scaglioni).

L'epoca delle ferie sarà stabilita dalla Direzione con l'osservanza delle norme previste dall'accordo interconfederale 8 maggio 1953 per la costituzione e il funzionamento delle Commissioni Interne, tenendo conto del desiderio degli operai, compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

All'operaio che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'azienda, di norma spetterà una giornata di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove per cause dovute ad imprescindibili esigenze tecniche della lavorazione ed in via del tutto eccezionale l'operaio non sia ammesso al godimento delle ferie, nonché per le giornate di ferie oltre le dodici, è peraltro ammessa la sostituzione del godimento delle ferie con una indennità pari alla relativa retribuzione.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto. Per retribuzione globale di fatto, agli effetti del presente articolo, si intende la paga base di fatto e l'indennità di contingenza, più, per gli operai normalmente lavoranti a cottimo, l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga nel trimestre immediatamente precedente la corresponsione delle ferie.

Le singole giornate di ferie s'intendono ragguagliate a otto ore.

All'inizio del godimento delle ferie sarà corrisposta la retribuzione relativa.

In caso di richiamo in servizio nel corso del periodo di ferie sarà corrisposto all'operaio il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.

Chiarimento a verbale:

1) Le dizioni del 1° comma « da 1 anno a 5 anni compiuti », « dall'inizio del 6° al 10° compiuto » significano che per i primi 5 periodi feriali vale lo scaglione di 12 giorni, per i successivi 5 periodi feriali vale lo scaglione di 14 giorni.

Nel caso in cui l'operaio abbia goduto, nel corso del primo anno di anzianità di servizio le frazioni di ferie dello scaglione di 12 giorni, le rimanenti frazioni del detto scaglione saranno corrisposte nel periodo feriale del sesto anno di anzianità insieme alle frazioni dello scaglione di 14 giorni. Le rimanenti frazioni di questo scaglione saranno godute nel periodo feriale dall'11°

anno di anzianità, insieme alle frazioni dello scaglione di 16 giorni.

2) La somma da corrispondere all'inizio del periodo feriale potrà essere calcolata con approssimazione e conguagliata nel periodo di paga successivo.

Norma transitoria:

Ove permanga la situazione prevista dal 1° comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1956, è consentita la sostituzione del godimento delle giornate di ferie oltre i 6 giorni con la corrispondente indennità.

Art. 19.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'operaio considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia, una gratifica ragguagliata a 200 ore di retribuzione globale di fatto, che per i cottimisti si intende riferita al guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Art. 20.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai verranno corrisposti, una volta tanto, i premi di anzianità nella misura di seguito indicata:

100 ore di retribuzione globale di fatto dopo dieci anni di anzianità interrotta;

100 ore di retribuzione globale di fatto dopo 15 (quindici) anni di anzianità ininterrotta;

100 ore di retribuzione globale di fatto dopo 20 (venti) anni di anzianità ininterrotta.

Il cumulo dei premi non potrà superare per ogni operaio, nell'intero rapporto di lavoro, le 300 ore di retribuzione globale di fatto.

Chiarimento a verbale:

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzione del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Agli effetti del calcolo dell'anzianità utile per ottenere i premi, quella maturata dal 1 gennaio 1945 al 31 dicembre 1955 sarà calcolata al 50%, trascurando quella pregressa al 1 gennaio 1945.

Art. 21.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Per quanto riguarda l'igiene e la sicurezza del lavoro si richiama l'osservanza delle norme di legge.

Art. 22.

INDUMENTI DI LAVORO

All'operaio che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro, e per la custodia del proprio abito.

Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, ecc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.

Art. 23.

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione della attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denuncie di legge.

Qualora durante il lavoro l'operaio avverta disturbi che ritenga attribuibili all'azione nociva delle sostanze adoperate o prodotte nell'ambiente di lavoro, dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale deve informare la Direzione per i provvedimenti del caso.

Quando l'infortunio accade all'operaio in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni previste nell'articolo 24 (Trattamento di malattia).

All'operaio sarà conservato il posto:

a) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

b) in caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

In tali casi, ove per postumi invalidanti l'operaio non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, sarà possibilmente adibito a mansioni più addette alla propria capacità lavorativa.

Il lavoratore infortunato ha diritto all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Al termine del periodo dell'invalidità temporanea o del periodo di degenza o convalescenza per malattia professionale, entro 48 ore dal rilascio del certificato di guarigione, salvo casi di giustificato impedimento, l'operaio deve presentarsi allo stabilimento per la ripresa del lavoro.

Qualora la prosecuzione della infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti *a*) e *b*) non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'ope-

raio stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Nel caso in cui il rapporto di lavoro venga ridotto a seguito di invalidità permanente totale, verrà corrisposto all'operaio un importo pari a tante frazioni del premio di anzianità di cui all'art. 20 che egli avrebbe maturato al 10° ovvero al 15° ovvero al 20° anno di anzianità di servizio per quanti sono gli anni interi di anzianità maturati rispettivamente sino al 10°, dopo il 10° e fino al 15° e dopo il 15°.

Gli operai trattenuti oltre il normale orario per prestare la loro opera di assistenza e soccorso nel caso di infortunio di altri lavoratori, devono essere retribuiti per il tempo trascorso a tale scopo nello stabilimento.

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, gratifica natalizia, ecc.).

Art. 24.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di malattia l'operaio deve avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza e inviare alla azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia all'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

a) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti;

b) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 15 compiuti;

c) 10 mesi per anzianità di servizio oltre i 15 anni.

In caso di ricaduta nella stessa malattia entro il periodo massimo di due mesi dalla ripresa del lavoro l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma terzo, pari alla metà dei periodi stessi.

Di conseguenza il periodo complessivo di conservazione del posto sarà:

a) per anzianità di servizio fino a 5 anni compiuti: mesi 6 + 3 = 9;

b) per anzianità di servizio oltre i 5 anni e fino ai 15 compiuti: mesi 8 + 4 = 12;

c) per anzianità di servizio oltre i 15 anni: mesi 10 + 5 = 15.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopraindicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla sola indennità di anzianità per licenziamento.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza della anzianità agli effetti dell'indennità di anzianità.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per gli operai valgono le norme regolanti la materia.

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (indennità di anzianità per licenziamento e per dimissioni, ferie, gratifica natalizia ecc.).

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro.

Art. 25.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio compete agli operai ed alle operaie non in prova un congedo matrimoniale di 8 (otto) giorni consecutivi.

Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

L'ammontare della retribuzione per congedo matrimoniale non potrà essere inferiore a 48 ore di retribuzione globale. Tale retribuzione per congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.

Detto trattamento spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si farà luogo egualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente. Il congedo matrimoniale con la relativa retribuzione è altresì dovuto all'operaio che si dimetta per contrarre matrimonio.

Art. 26.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Per la tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio nonchè per il relativo trattamento, si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, numero 860, sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri, modificata dalla legge 23 maggio 1951, n. 394, sulla conservazione del posto di lavoro alle lavoratrici madri.

Art. 27

SERVIZIO MILITARE

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro e l'operaio alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino a un mese dopo la cessazione del servizio militare, salvo richiesta di liquidazione da parte dell'operaio stesso.

L'azienda in tal caso corrisponderà all'operaio non in prova una indennità pari a quella che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento, escluso il preavviso.

L'operaio che non si metta a disposizione dell'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare potrà essere considerato dimissionario e come tale liquidato.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi vigenti per i casi di chiamata o di richiamo alle armi al momento della chiamata o del richiamo stessi.

Art 28.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntereanno i rapporti col dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere gli operai in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, ciascun operaio è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto ad osservare le disposizioni.

Art. 29.

MOVIMENTI IRREGOLARI DI SCHEDE O MEDAGLIE

E' proibito fare variazioni o cancellature sulla scheda, ritirare quella di un altro operaio o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo.

Le infrazioni a tali disposizioni daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento ai sensi dell'art. 36.

Analoghi provvedimenti saranno presi verso coloro che facessero volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

L'operaio che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far constatare in modo sicuro la sua presenza in officina sarà considerato assente.

Art. 30.

ASSENZE

Le assenze debbono essere giustificate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato.

L'assenza ingiustificata può essere punita con una multa variabile dal 5 al 20 per cento della paga base e contingenza corrispondente alle ore non lavorate.

Prolungandosi l'assenza ingiustificata per quattro giorni consecutivi o ripetendosi per tre volte in un anno nel giorno seguente la festività, l'operaio può essere licenziato ai sensi dell'art. 26 (licenziamento per mancanze).

L'assenza ancorchè giustificata o autorizzata, non consente la decorrenza della retribuzione.

Art. 31.

PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non può lasciare lo stabilimento senza regolare autorizzazione della Direzione.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere richiesto dall'operaio entro la prima mezz'ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Il permesso ottenuto per l'uscita entro la prima mezz'ora di lavoro non consente la decorrenza della retribuzione per la prestata frazione di ora di lavoro.

Il permesso ottenuto in qualsiasi altro momento dell'orario di lavoro comporta la retribuzione per la durata del lavoro prestato.

Agli operai che frequentano corsi di studi serali o festivi saranno concessi permessi per la durata degli esami.

A meno che non vi sia un esplicito permesso, non è consentito che un lavoratore entri o si trattenga nello stabilimento in ore non comprese nel suo orario di lavoro. Il lavoratore licenziato o sospeso non può entrare nello stabilimento se non è autorizzato dalla Direzione.

Per i compiti delle Commissioni Interne che debbono esplicarsi fuori dell'orario di lavoro ai sensi dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953 interverranno accordi tra la Direzione e la Commissione Interna.

Art. 32.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente l'operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento e di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

E' preciso obbligo dell'operaio di conservare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

L'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la Direzione dell'azienda.

Al sabato per gli operai non addetti a lavorazioni a ciclo continuo, il lavoro verrà sospeso prima dell'ora di cessazione per un adeguato intervallo di tempo fissato dalla Direzione al fine di permettere all'operaio di fare completa pulizia alla macchina e al posto di lavoro.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza l'autorizzazione del superiore diretto. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi per i danni di tempo e di materiale subiti.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obbiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato all'operaio. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui ai comma precedenti potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante all'operaio, fatte salve le disposizioni e i limiti di legge.

L'operaio deve interessarsi per fare elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli asportare.

Art. 33.

DIVIETI

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso officine diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico.

Non sono consentite nello stabilimento le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, salvo autorizzazione della Direzione.

L'esazione di contributi a carattere sindacale potrà essere effettuata nello stabilimento fuori dell'orario di lavoro.

Art. 34.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le infrazioni dell'operaio alle norme del presente contratto potranno dar luogo, a seconda della gravità della mancanza, ai seguenti provvedimenti disciplinari:

a) richiamo verbale;

b) multa non superiore a 3 ore di paga base e contingenza;

c) ammonizione scritta;

d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

e) licenziamento ai sensi dell'art. 36.

I provvedimenti disciplinari adottati nei confronti dell'operaio debbono essere portati a conoscenza dell'interessato.

Art. 35.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di multa o sospensione lo operaio che:

a) non si presenti come previsto nell'art. 30 (Assenze) al lavoro o abbandoni in proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

c) eseguisca negligentemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;

d) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;

e) si presenti al lavoro in stato di manifesta ubriachezza;

f) fuori dell'azienda compia per conto di terzi lavori di pertinenza dell'azienda stessa;

g) contravvenga al divieto di fumare laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;

h) esegua entro l'officina dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi fuori dell'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda;

i) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro le Malattie.

Art. 36.

LICENZIAMENTI PER MANCANZE

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di dimissioni.* — Verrà inflitto il provvedimento di licenziamento senza preavviso e con indennità di dimissioni al lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina aziendale di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 35 (multe e sospensioni). A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) lieve insubordinazione ai superiori;

b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego di materiale dell'azienda;

d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;

f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;

g) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 35 (multe o sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art. 35 (multe e sospensioni).

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di anzianità.* — In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge. A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) non lieve insubordinazione ai superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di non lieve entità oppure con l'impiego di materiale della azienda;

h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione;

i) prestazione della propria opera ad aziende concorrenti o no, diverse da quella in cui è regolarmente assunto, senza espressa autorizzazione della ditta;

l) esecuzione di lavori per conto di aziende concorrenti, anche se eseguiti in sede o località diverse.

Art. 37.

PREAVVISO

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non per effetto di mancanza disciplinare o le dimissioni dell'operaio stesso, possono aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di sei giorni (48 ore).

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Per i permessi che venissero richiesti dall'operaio preavvisato, per la ricerca di una nuova occupazione interverranno accordi tra l'operaio e l'azienda in base ai criteri normalmente seguiti nell'azienda stessa.

Il periodo di preavviso spetta in ogni caso all'operaio che all'atto del licenziamento si trovi in sospensione.

Art. 38.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per licenziamento non a seguito di mancanze, l'azienda deve corrispondere, all'atto del licenziamento, una indennità da calcolarsi, secondo quanto disposto dagli artt. 2120 e 2121 cod. civ., in base alle seguenti norme:

1) per l'anzianità di servizio maturata a tutto il 31 dicembre 1959, giorni 3, (ore 24) per ogni anno intero di anzianità di servizio;

2) per l'anzianità maturata dal 1 gennaio 1960:

a) giorni 4 (ore 32) per il 1° anno compiuto di anzianità di servizio;

b) giorni 6 (ore 48) per ciascun anno compiuto di anzianità di servizio dal 2° al 5°;

c) giorni 8 (ore 64) per ciascun anno compiuto di anzianità di servizio dal 6° al 10°;

d) giorni 10 (ore 80) per ciascun anno compiuto di anzianità di servizio dall'11° al 18°.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

La gratifica natalizia sarà conteggiata nella retribuzione ai fini del calcolo della indennità di licenziamento.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario l'azienda è tenuta a corrispondere le percentuali sottoindicate dell'indennità di anzianità:

1) 50 per cento, per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

2) 75 per cento, per anzianità di servizio oltre 5 e sino a 9 anni compiuti;

3) 100 per cento, per anzianità di servizio superiore a 9 anni.

Per il calcolo delle percentuali suddette si terrà conto dell'anzianità di servizio maturata successivamente al 1° gennaio 1955.

L'indennità di cui al primo comma del presente articolo è calcolata sulla paga base individuale di fatto e indennità di contingenza, più, per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo, la percentuale minima garantita di cottimo.

L'intera indennità di cui sopra è dovuta anche in caso di dimissione dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, e 55° anno di età se donna, nonchè alle operaie dimissionarie per matrimonio o per entrare in ordini religiosi.

Art. 40.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio le indennità di cui agli artt. 37 e 38 (Preavviso Licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste nell'art. 2122 codice civile.

Inoltre, agli aventi diritto verrà corrisposto un importo pari a tante frazioni del premio di anzianità di cui all'art. 20 che il lavoratore deceduto avrebbe maturato al 10°, ovvero al 15° ovvero al 20° anno di anzianità di servizio per quanti sono gli anni interi di anzianità maturati rispettivamente fino al 10°, dopo il 10° e fino al 15° e dopo il 15°.

Art. 41.

QUALIFICHE OPERAI

Operai specializzati. — Sono gli operai che eseguono i lavori per i quali necessita capacità tecnico-pratica acquisita mediante apprendistato o frequenza di scuole professionali, e che compiono a regola d'arte qualsiasi lavoro inerente alla loro specialità che sia ad essi affidato.

A titolo di esempio appartengono a tale categoria: meccanico, attrezzista (compreso stampista e temperista) che compiono qualsiasi operazione e predispongono qualsiasi attrezzatura; addetti alle attrezzature e messa a punto delle macchine automatiche; tornitore che conosce ed interpreta il disegno e su di esso esegue lavori complessi, oppure su modello esegue lavori complessi.

Operai qualificati. — Sono coloro che in possesso di normale specifica capacità pratica, acquisita con adeguato tirocinio, sanno eseguire il lavoro ad essi affidato a banco o alle macchine.

Appartengono a tale categoria: gli addetti alla manutenzione e messa a punto di ogni macchina per la lavorazione delle maniglie; il dispensiere addetto alla verifica del materiale in arrivo dalla produzione ed alle evasioni degli ordini.

Operai comuni o manovali specializzati. — Sono coloro che svolgono mansioni semplici o complementari, o a mano od a macchina, per la cui esecuzione si richiede una generica capacità e breve preparazione pratica, anche coadiuvando gli operai delle categorie superiori.

A titolo di esempio appartengono a tale categoria: operatori alle macchine già attrezzate, quali: pressatori, molatori, lucidatori, pulitori, fresatori, tranciatori, trapanisti, smerigliatori, filettatori, tornitori a mano; gli addetti ai lavori di verniciatura a spruzzo ed a bagni galvanici, il conduttore di carrello elettrico od a motore per trasporti nell'interno dello stabilimento.

Manovali comuni. — Sono coloro che in genere compiono lavori di pulizia o di trasporto di materiale o eventuali altre mansioni come ad esempio: addetti al distacco delle maniglie dalla matarozza, addetti alla cernita di grosso, addetti ai buratti, ecc.

DONNE

1ª *Categoria.* — Donne che compiono lavori che richiedono un non breve periodo di tirocinio, donne che compiono lavori di una certa importanza disagiati od alquanto pesanti, come ad esempio:

addette alla conduzione di macchine operatrici automatiche e semiautomatiche, comprese la messa a punto dei relativi attrezzi;

verniciatrici a spruzzo di pezzi non di serie;

lavatrice addetta alla spedizione ed evasione degli ordini con responsabilità di esecuzione regolare.

2ª *Categoria.* — Donne che compiono lavori qualsiasi alle macchine od altri lavori al banco non comprese in terza categoria, come, ad esempio:

conduzione di macchine operatrici semplici e complesse, automatiche e non automatiche, esclusa la messa a punto quali: bilanciere e trancie, fresatrici a mole a smeriglio e smerigliatrici, tornitrici a mano, ecc.

3ª *Categoria.* — Donne che compiono lavori di pulizia e di trasporto, nonché lavori leggeri semplici eseguiti senza l'ausilio di macchine operatrici, come ad esempio:

addette a controlli elementari che non richiedono una particolare esperienza e pratica di lavoro:

incartatrici;

impacchettatrici;

etichettatrici;

marcatrici con timbro o pennello,

cernitrici al banco di pezzi semplici;

contatrici;

pulitrici a mano di piccoli pezzi:

addette a cuciture semplici a mano:

pulitrici e lucidatrici a spazzola, sbavatrici a mano, addette alla cernita;

addette alla pulizia;

addette alla confezione;

addette al montaggio.

Art. 42.

ADDETTI A MANSIONI DISCONTINUE O DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

1. I lavoratori suddetti sono quelli svolgenti le mansioni indicate dalle vigenti norme di legge es. autisti, motocarristi, infermieri, custodi, fattorini, portieri, guardiani, ecc.

2. Detti lavoratori possono essere assunti per l'orario normale di lavoro o per un orario giornaliero di 9 o 10 ore.

L'orario normale massimo di lavoro non potrà comunque superare le 10 ore giornaliere o le 60 ore settimanali.

Per gli autisti adibiti alla consegna in altre località dei veicoli da essi condotti o trasportati, saranno stabilite, mediante accordi aziendali, per le giornate di servizio fuori del Comune, sede dello stabilimento, paghe giornaliere comprensive di un forfait di lavoro straordinario.

Le condizioni di lavoro dei portinai e custodi con alloggio di fabbrica nello stabilimento o nelle immediate vicinanze, in relazione alle mansioni svolte, continueranno ad essere regolate da accordi particolari: gli interessati possono chiedere l'assistenza delle rispettive Organizzazioni sindacali.

3. Ai predetti lavoratori assunti per un orario giornaliero rispettivamente di 9 o 10 ore, viene corrisposta la seguente retribuzione giornaliera:

per orario di 9 ore: 8 intere e un'ora al 50 per cento, di retribuzione della categoria nella quale il lavoratore è incasellato (paga di fatto, contingenza, eventuali incentivi, ecc.);

per orario di 10 ore: 8 ore intere e 2 ore al 50 per cento, di retribuzione della categoria nella quale il lavoratore è incasellato (paga di fatto, contingenza, eventuali incentivi, ecc.).

Le eventuali ore di lavoro in più delle 9 o delle 10 ore, rispettivamente, verranno compensate con le maggiorazioni di straordinario.

Ai fini di tutti gli istituti contrattuali, la retribuzione oraria si ricava dividendo la retribuzione giornaliera per 8 e mezzo in caso di orario giornaliero di 9 ore, e per 9 in caso di orario giornaliero di 10 ore. Peraltro le ferie verranno compensate con la retribuzione giornaliera.

4. I lavoratori di cui al precedente paragrafo 1' sono suddivisi nei seguenti raggruppamenti:

UOMINI

A) (corrispondente agli operai specializzati): vi appartengono, a titolo esemplificativo: autisti esterni meccanici; motoscafisti; infermieri patentati; addetti alle cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica (fuori dello stabilimento) che eseguono lavori di riparazione in dette cabine, ecc.

B) (corrispondente agli operai qualificati): vi appartengono, a titolo esemplificativo: autisti non meccanici; addetti alle cabine di produzione e trasformazione di energia elettrica che sono fuori dello stabilimento; infermieri autorizzati; addetti al servizio estinzione incendi.

C) (corrispondente ai manovali specializzati): tutti gli uomini non compresi nei raggruppamenti *A*) e *B*), quali partieri; guardiani diurni e notturni; fattorini ecc.

DONNE

D) (corrispondente alle donne di I): infermiere patentate.

E) (corrispondente alle donne di II): tutte le altre donne addette alle altre mansioni.

5. All'atto dell'assunzione o del passaggio a mansioni discontinue l'azienda deve comunicare per iscritto ai lavoratori di cui al paragrafo I) del presente articolo l'orario normale di lavoro e la relativa paga giornaliera.

Art. 43.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore dal 1° febbraio 1960 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1962.

Tabelle delle retribuzioni mensili in vigore dal 1° febbraio 1960 per le categorie speciali o intermedie dipendenti da aziende esercenti la fabbricazione delle maniglie, accessori per mobili, qualunque sia la materia con la quale sono prodotte.

Qualifiche ed età	Retribuzione mensile Uomini	Donne
1ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	58.480	50.580
inferiori ai 21 anni	52.000	44.000
2ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	44.170	38.180
dai 20 ai 21 anni	41.000	35.000
dai 19 ai 20 anni	39.000	33.000
inferiori ai 19 anni	37.000	31.000

Tabelle delle retribuzioni mensili in vigore dal 1° febbraio 1960 per gli impiegati dipendenti da aziende esercenti la fabbricazione delle maniglie, accessori per mobili, qualunque sia la materia con la quale sono prodotte.

Qualifiche ed età	Retribuzione mensile Uomini	Donne
1ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	79.685	79.685
2ª Categoria:		
superiori ai 21 anni	60.625	51.845
inferiori ai 21 anni	51.595	44.120
3ª Categoria «A»:		
superiori ai 21 anni	44.700	38.635
tra i 20 e i 21 anni	42.890	36.415
tra i 19 e i 20 anni	41.260	32.745
tra i 18 e i 19 anni	37.865	30.345
tra i 17 e i 18 anni	32.590	28.035
tra i 16 e i 17 anni	30.265	25.885
inferiori ai 16 anni	24.940	23.130
3ª Categoria «B»:		
superiori ai 21 anni	37.865	32.745
tra i 20 e i 21 anni	36.160	31.315
tra i 19 e i 20 anni	35.165	29.325
tra i 18 e i 19 anni	32.895	25.885
tra i 17 e i 18 anni	27.795	23.590
tra i 16 e i 17 anni	26.160	22.315
inferiori ai 16 anni	20.935	19.635

Tabelle dei minimi di paga oraria in vigore dal 1° febbraio 1960 per gli operai dipendenti da aziende esercenti la fabbricazione delle maniglie, accessori per mobili, qualunque sia la materia con la quale sono prodotte.

Qualifiche ed età	Retribuzione oraria Uomini	Donne
Operai specializzati:		
superiori ai 20 anni	198 —	
tra i 18 e i 20 anni	193 —	
tra i 16 e i 18 anni	170 —	
Operai qualificati:		
superiori ai 20 anni	178 —	150 —
tra i 18 e i 20 anni	173 —	126 —
tra i 16 e i 18 anni	152 —	118 —
inferiori ai 16 anni	126 —	105 —

Qualifiche ed età	Retribuzione oraria Uomini	Donne
[anovali specializzati:		
·eriori aı 20 anni	168 —	142 —
i 18 e i 20 anni	157 —	119 —
i 16 e ı 18 anni	124 —	106 —
eriorı ai 16 anni	98 —	92 —

Qualifiche ed età	Retribuzione oraria Uomini	Donne
Manovali comuni:		
superiori ai 20 anni	158 —	133 —
tra i 18 e i 20 anni	147 —	112 —
tra i 16 e i 18 anni	117 —	100 —
inferiori ai 16 anni	81 —	80 —

Visti il contratto e le tabelle che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(1151081) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.